التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية كما يراها كل من القادة التربويين والمعلمين في مدارس محافظات الجنوب

" دراسة نوعية"

إعداد

منال جميل اسكندر الحنيطي

المشرف

الأستاذ الدكتور إبراهيم عبدالله ناصر

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في أصول التربية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

أيار، ٢٠٠٩

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة المعنونة ب" التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية كما يراها كل من القادة التربويين والمعلمين في مدارس محافظات الجنوب"

وأجيزت بتاريخ ١١/٥/ ٢٠٠٩

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الأستاذ الدكتور إبراهيم عبدالله ناصر كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية	مشرفا	
الأستاذ الدكتور نعيم حبيب جعنيني كلية العلوم التربوية/ جامعة الأردنية	عضواً	
الأستاذ الدكتور حسن احمد الحياري كلية العلوم التربوية/ جامعة اليرموك	عضواً	
الأستاذ الدكتور محمد محمود الخوالدة كلية العلوم التربوية/ جامعة اليرموك	عضواً	

الإهداء

إلى روح أمي وأبي وإلى زوجي الغالي، والعم و العمة الحبيبين أبو سليمان وأم سليمان ، وإلى أبنائي الأحباء راشد وعلا وديمة ومارية وأخواني الأعزاء وأخواتي الحانيات.

إلى كل من ساعدني في غرس بذور النجاح وقدم لها الرعاية وطال انتظاره للحظة الحصاد.

إلى كل من قدم لي النصيحة بإخلاص وصمت والى جميع الطيبين والمخلصين في وطني الحبيب، إليهم جميعا اهدي هذا العمل.

الباحثة

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسول الله الأمين ، والشكر لله تعالى على عظيم كرمه وجزيل عطائه على إتمام هذا العمل .

أتقدم بالشكر لأساتذتي جميعا في قسم الإدارة وأصول التربية وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور إبراهيم ناصر على ما قدمه خلال الإشراف على هذه الأطروحة من النصح والإرشاد والتوجيه، وكل من ساعدني واخذ بيدي في أوقات كنت أحوج ما أكون بها إلى المساعدة خلال إعداد هذه الأطروحة،وكل الشكر إلى أعضاء لجنـــة المناقشة الكرام على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الأطروحة راجيا اعتبار ذلك شكرا خاصا لكل منهم .

وبالله التوفيق

الباحثة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

التجدديات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية كما يراها كل من القادة التربويين والمعلمين في مدارس محافظات الجنوب

إعداد

منال جميل اسكندر الحنيطي

إشراف

الأستاذ الدكتور إبراهيم عبد الله ناصر

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية في مدارس محافظات الجنوب، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما التجديدات التربوية التي ُطَبِّقت في المجالات التالية: الإدارة المدرسية،والمعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم،من عام (٢٠٠٠-٢٠٠٨) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

السؤال الثاني: ما انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: "الإدارة المدرسية،والمعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم"، على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

السؤال الثالث: هل تختلف وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: "الإدارة المدرسية،والمعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم "، على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية "، باختلاف المركز الوظيفي عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=٠,٠٥).

السؤال الرابع: ما التحديات التي تواجه التجديدات التربوية وتؤثر سلباً على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

تمَّ استخدام منهجية البحث النوعي لجمع البيانات، من خلال ثلاثة أدوات وهي" المقابلات المفتوحة ، وبطاقة الملاحظة وتحليل الوثائق" وكما تمَّ التحليل الاستقرائي للبيانات.

وبلغَ عدد المشاركين في المقابلات الشخصية (٤٢) قائداً تربوياً و(٢١) معلماً ومعلمةً في مديريات التربية والتعليم من محافظات الجنوب.

أما بالنسبة لبطاقة الملاحظة، بلغَ عدد المشاركين (٢٠) مديراً ومديرةً مدرسة حكومية، و (٢٠) معلماً ومعلمةً يعملون في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك. وتمَّ اختيار المشاركين في الدراسة باستخدام العينة الشاملة لمديري التربية، والعينة القصدية لباقي المشاركين في الدراسة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١. ضعف معرفة القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية التي ُطبِّقت في المجالات التالية: "الإدارة المدرسية،والمعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم"، إذ بلغت النسبة المئوية لمدى معرفتهم بالتجديدات التربوية في هذه المجالات(٣١,١٤)

٢. ضعف علاقة التجديدات التربوية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين، إذ بلغت النسبة المئوية لمدى فاعلية التجديدات التربوية في المجالات التالية الإدارة المدرسية والمقررات الدراسي، واستراتيجيات التدريس والتقويم، المعلمين (٢٥,٦٠%).

٣. تختلف وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية باختلاف المركز الوظيفي لصالح المعلمين.

٤. أكبر تحدِّيين أثَّرا سلباً على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية هما "ضعف البنية التحتية للمدارس وتدني الوضع المادي والاجتماعي للمعلمين"، بنسبة مئوية مقدارها (٦٩,٨٤%).

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بما يلي:-

- ضرورة التخطيط السليم بمراعاة واقع الميدان التربوي، وذلك بتوفير بيئة مدرسية مناسبة لتنفيذ التجديدات التربوية بفاعلية.
- إيجاد آلية مناسبة لتقييم أداء القادة التربويين والمعلمين.
- تأهيل وتدريب القادة التربويين في الجوانب الإدارية والفنية من عملهم.
- تحسين الوضع المادي والاجتماعي للمعلمين.
- إجراء مزيداً من الدراسات في التجديدات التربوية وفاعليتها في مجالات تربوية أخرى وعلى فئات ومناطق أخرى.

الفصـــــل الأول

خلفيـــة الدراســـة وأهميتهـــا

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يُعد التعليم من أهم أدوات تقدم المجتمع وتطورهُ، حيث أنَّ تطور شعوب العالم وتقدمها في جميع مجالات الحياة مرهون بمدى تطور وتقدم أنظمتها التعليمية؛ فالتعليم يُزود المجتمع بالقوى البشرية المؤهلة والمدربة التي تُسهم في تحقيق أهدافه المنشودة، ويحافظ على وحدة المجتمع وتماسكه، ويعمل على تطور المجتمع وتقدمه، في مجالات الحياة كافة، حيث أثبتت الدراسات إن للتعليم عوائد اقتصادية واجتماعية وثقافية مهمة تنقل المجتمع إلى مقدمة الدول، وهذا ما نلاحظه في الدول الغربية المتقدمة.

وهذا يتطلب إيجاد نظام تعليمي، قادر على استيعاب التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويتسم أيضا بالمرونة، والاتزان والقدرة على إحداث التغيير في المجتمع؛ ومن أجل ذلك لا بُدَّ من مراجعةً شاملةً، وجذريةً لجميع جوانب النظام التعليمي من حيث: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، وإدخال التجديدات التربوية إلى كافة مجالات النظام التربوي، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة؛ لتنمية القدرة على التعلم الفعَّال لدى الطلبة، وإكسابهم القدرة على اكتساب المعرفة وتوظيفها وإنتاجها وتبادلها.

ويرى عمار(١٩٩٨)، أنَّ على النظام التربوي، السعي إلى إيجاد توازنات نسبية تضمن عملية بقائه واستمراره بكفاية وفاعلية، وذلك مرهون بقدرته على التكيف الواعي مع المعطيات الجديدة ؛ من خلال إدارة الإصلاح والتجديد الواعية، التي تعمل على تشخيص المواقع الإستراتيجية الفاعلة في عملية التجديد وفق خطة، ووسائل محددة، وترسيخ المقومات الذهنية، والعلمية، والإفادة من منجزات ثورة المعلومات والتمكن من إيجاد مناخات إبداع، وتجديد تُساعد على إنتاج المعرفة التي تتجاوز مجرد النقل والإتباع والانحباس في ثقافة الرصيد الموروث إلى آفاق التجديد العقلي ولا بُدَّ من التعامل الواعي والمستنير مع التجديدات التربوية ومعرفة المزيد عن النظريات الحديثة الخاصة بالتجديدات التربوية، وتطوير منهجيات بحثها، ودراستها، وتنمية المعرفة وأن تكون محاولة التجديد ساعية إلى اتخاذ إجراءات وسياسات لحماية المنظومة الحالية من إصابتها بأي من عوامل التشوه، أو التردي، كما يمكن أن تتضمن العمل على انحسار أو إزالة بعض الممارسات أو الأفكار التي تمثل عوائق في تحقيق المنظومة لعوائدها المنشودة والفهم لديناميات عمليات التجديد بدءً من التخطيط لها وتجربتها وإنتهاءً بتقديمها وانتشارها.

ويرى الخطيب ورداح (٢٠٠٦)، أنَّ التحولات الكبيرة التي حدثت في مجال التربيـــة فـــي القرن الحادي والعشرين ركزت على الديمقراطية، وحقوق الإنسان، وحق المواطنـــة، والتربيـــة والبيئة، والتربية والسلام، والتربية النوعية للجميع، والدور المستقبلي للآباء والمعلمين، وهذا مـــا أشارت إليه وثيقة اليونسكو في أيلول عام(٢٠٠٢)، ومن الضرورة التركيز في القـــرن الحـــادي والعشرين على أهمية التنوع في الطرق والسياسات التربوية، من أجل خلق ثقافـــة ديمقراطيـــة؛ لأن الإنتقال التقليدي في النماذج والممارسات التربوية من مفهوم إلى آخر لم يُفلـــح فـــي خدمـــة مجتمع الثقافة الديمقراطية؛ ولذلك ظهرت الحاجة إلى تصور بيئة تعليمية جديدة، ويتم استخدامها من أجل الديمقراطية، وحقوق الإنسان، والإحساس بالمواطنة الصالحة، والـــذي يعتبـــر اتجاهـــاً أساسياً وثابتاً في حياة الشعوب والأفراد.

ويرى طُعيمة (١٩٩٠)، أنَّ الدول المتقدمة تسعى إلى توجهات تجديدية؛ من أجـــل عقلنة التجديد التربوي والتنظير له في قطاع التعليم كغيره من قطاعات المجتمع الأخرى، الأمـــر الذي جعل من التجديد التربوي ليس عملاً عفوياً ، إنما يُنظر إليه على أنَّه عملٌ علمـــيٌ هـــادف، ويهدف إلى أمرين إمَّا تحقيق أهداف تربوية موجودة بأساليب ووسائل جديدة مـــستحدثة، وإمـــا وضع أهداف جديدة تُسخر من أجلها ما يلائمها من الوسائل، وأنَّ التجديد التربوي يعده الـــبعض أحد الحلول المناسبة لإصلاح التعليم حيث انه يقوم على اكتشاف الحلول المناســـبة للمـــشكلات التعليمية، فيرفعُ كفاءة التعليم ويخفض كلفته ويزيد من فاعليتـــه، وأن التجديـــد يحقـــق التنميـــة، وديمقراطية التعليم، ويعزز الهوية الثقافية، ويؤدي إلى العمل المنتج.

وترى سيلفا وشوبارد (Silv& Shepprad,2000)، أنَّ التجديـــدات التربويـــة فـــي المؤســـسات التربوية التي حققت نجاحاً كبيراً كانت نتيجة للضغوط النابعة من داخل المنظمـــة التـــي أكـــدت الرغبة في التجديد، والدعم الخارجي الذي استثمره القياديون في إيجاد تجديـــد يخـــدم مـــصلحة المنظمة، والتأثر ببعض المؤسسات الأخرى، والرغبة القوية لـــدى القـــادة فـــي حـــل مـــشاكل مؤسساتهم، والذي جعل إحداث هذه التجديدات مُمكناً في تلك المؤسسات هو الدعم من قبل القادة، وتوفير المصادر اللازمة،وتجميع جهود الداعمين للتجديد،وإدراك أهمية ودور التجديد التربـــوي، وإجراء التدريب اللازم، وإشراك الطلبة.

وعملية التطوير والتجديد التربوي، تواجه العديد من الإشكاليات، والتحديات التي فرضـــتها التحولات والتغيرات الكبيرة التي طرأت على المستوى الـــدولي، مـــع مطلـــع القـــرن الحـــادي

والعشرين، والتي كان من أبرزها: العولمة والنظام العالمي الجديد الخصخصة،والتجارة الحرة، وسيطرة الشركات الكبرى – متعددة الجنسيات- على الأسواق العالمية، والديمقراطية بمبادئها القائمة على الحرية والمساواة وتكافؤ الفرص وحقوق الإنسان، والمعلوماتية، و الأمن البيئي،والتربية المجتمعية (الخطيب ورداح، ٢٠٠٦).

ويرى القوصي(١٩٩١) أنَّ هناك معايير لابدَّ من الأخذ بها لإصلاح التعليم في الدول النامية منها:-

- أن يكون للإصلاح هدف أو مجموعة أهداف واضحة للمسؤولين عن التعليم وواضحة كذلك للجمهور
- أن يكون تطوير التعليم نتيجة لتطوير سابق، أن يكون نظام التعليم في وضعه الجديد قابلا لتطوير نفسه.
- أن تكون النظم محققه للعدالة الاجتماعية، وأن يتصف التعليم بالكفاءة الداخلية،أن يتصف التعليم بالكفاءة الوظيفية فيؤدي التعليم وظيفته للمجتمع، فيمدَّهُ بالطاقة البشرية اللازمة لتقدمه.
- أن يعمل التعليم على تحقيق الامتداد الزمني أو ما يسمى التعلم المستمر وأن يكون التعليم قادراً على تحقيق الامتداد المكاني، ومضمونه أن يصبح المجتمع كله بأجهزته وهيئاته مجتمعا معلما ومتعلما.

أما علي(١٩٩٢)، فأوضَّح أنَّ هناك بعض الصعوبات التي تعيق إصلاح التعليم منها: التحولات السياسية الكبرى، غياب البوصلة الفكرية، عدم(مأسسة سياسة التعليم وإصلاحه)، غياب الحوار، ضعف الفكر العامي التربوي، التقليد والإتباع، افتقاد التناغم والتناسق بين إصلاح التعليم وغيره من النظم.

إنَ النظام التربوي الأردني كغيره من الأنظمة التربوية يعاني من العقبات التي تعاني منها الأنظمة التربوية في ميدان التجديدات التربوية، ولا بُدَّ له من معرفة المزيد عن النظريات الخاصة بالتجديد التربوي، وما تنطوي عليه من تطوير منهجيات البحث ودراسة التجديدات التربوية ، وفهم هذه العملية فهما متكاملاً، وتمكين القادة التربويين من القيام بمتطلبات أدوارهم، حتى لا تغدو المسألة كما يصف عمار (١٩٩٨) نتائج التجديدات التربوية في العالم العربي (زيتاً قديماً في قنانٍ جديدة) من أشكال مؤسسية أو إجراءات إدارية تحمل أسماء وشعارات جديدة"(خوالدة،٢٠٠٤).

إن خطط التجديد التربوي، في الأردن كانت تُسير بصورة تلقائيـة حتـى عُقـد المـؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي عام ١٩٨٧، الذي كان نقطة تحـول جذريـة. وعلـى ضـوء توصيات هذا المؤتمر وبالتنسيق مع مجلس التربية والتعليم تم التخطيط لمرحلتين مـن التطـور ابتدأت عام ١٩٨٨م حتى عام ١٩٩٥م تتجه هذه المرحلة نحو بلورة البنيـة الأساسـية للتعلـيم" السياسة التربوية، الفلسفة والأهداف ، السلم التعليمي، التخطيط والبحث وآلية التطـوير وأدواتـه (الطراونة،٢٠٠٣).

وقد أُنجزت هذه الأهداف، وصدرت فيها مجموعة من التشريعات والقوانين واللوائح، أمـا المرحلة الثانية فابتدأت عام(١٩٩٦م) وانتهت عام (٢٠٠٠م)، وهدفت إلى التعمق فـي تحـسين الأثر النوعي لعملية التطوير، ورفع القدرة والكفاءة في العمليـات التربوية،مـستهدفة المنـاهج والكتب بإدخال المفاهيم الحديثة والمعاصرة، والمباحث التي تـربط العمليـة التعليميـة بالحيـاة اليومية وسوق العمل، وكذلك تدريب المعلمين وإعادة تأهيلهم وتطـوير ممارسـتهم وأسـاليبهم، وتفعيل دور الإشراف التربوي في هذا المجال (الطراونة،٢٠٠٣) .

وكان لتوصيات المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، انعكاس واضـح علـى الواقـع التربوي في الأردن وذلك من خلال تصورات مديري ومديرات المدارس الثانويـة،حيث حققـت توصيات المؤتمر المتعلقة " بالسياسة والأهـداف"، "والإدارة المدرسـية"، والمنـاهج والكتـب المدرسية" بدرجة جيدة بينما تحققت التوصيات المتعلقة " بإعداد المعلمـين ومـديري المـدارس وتدريبه" بدرجة متوسطة، وما زالت الحوافز المادية والمعنوية غير كافية لجذب الكفاءات الجيدة لمهنة التعليم(أبو عباس،١٩٩٠).

فالتجديد التربوي في الأردن يحظى باهتمام متزايد من قبل الساسة والمخططـين والقـادة التربويين، والقيادة العليا في الأردن، ويأتي هذا الاهتمام متطابقاً مع الاهتمام العالمي بـالتطوير والتحديث والتجديد الذي تحرص عليه أنظمة التعليم الحديثة في الدول المتقدمة والناميـة علـى السواء (العمايرة وآخرون، ٢٠٠٦).

وأوضح الخوالدة (٢٠٠٤) إن إدارة التجديدات التربوية لتصبح قادرة على تحقيق الأهـداف المرسومة لها لا بُدَّ من تبني معايير للتجديدات التربوية من قبل وزارة التربيـة والتعلـيم فـي الأردن، ولا بُدَّ من إيجاد نوع من التساند القيادي، بين واضعي الـسياسة التربويـة، وصـانعي

القرار التربوي على مختلف المستويات؛ لتحقيق أهداف التجديدات التربوية، والاهتمام بالبنية التنظيمية، وتهيئتها لمتطلبات التجديد، من خلال زيادة وتفعيل عناصر الاتصال بينها لضمان تساندها وترابطها، لخدمة أهدافه،وإيجاد أنظمة تحفيز تربط بين ممارسة التجديد والوضع الوظيفي للعاملين في النظام التربوي.

وقد واصل الأردن جهوده لإحداث سلسلة من التجديدات التربوية الشاملة بمختلف مناحي العملية التربوية، لينعكس ايجابياً على الطالب باعتباره محوراً العملية التربوية وقد شملت التجديدات التربوية محاور عدة كان من أبرزها تعميم اللغة الإنجليزية لتشمل الصفوف جميعها من(١-١٢)، ومرحلة ما قبل المدرسة، وحوسبة التعليم في مدارس المملكة،وتمكين المعلمين والطلبة من مهارات الحاسوب وتقنياته، بالإضافة إلى إنشاء مدارس الملك عبد الله للتميز، والتوسع في إقامة رياض الأطفال الحكومية في المناطق ذات الحاجة، وتشجيع القطاع الخاص على مواصلة جهوده في مجال التطوير التربوي،وتطوير التربية الخاصة لذوي صعوبات التعلم،ومواصلة تطوير الكتب المدرسية والتقنيات التربوية، وإقرار سياسة المهنة المستدامة للمعلمين، ونظام رتب المعلمين، وتطوير البناء المدرسي ومرافقه،وصندوق التجديدات التربوية، وتأمل الوزارة من خلال ذلك كله إلى إحداث نقلة نوعية في التعلم والتعليم، وتنمية نمط التفكير الملائم لعصر المعلوماتية لكي يغدو الأردن مركزاً لتكنولوجيا المعلومات في المنطقة (العمايرة وآخرون، ٢٠٠٦).

يرى الخوالدة،(٢٠٠٤)، وقد سارعت الأنظمة التربوية في مختلف دول العالم ومنها الأردن، تتلقف كل جديد على اعتبار أنَهُ جديد وتدخله إلى أنظمتها، لتضفي عليها سمة الحداثة والجدة، اللتين هما سمتان من سمات العصر الجديد، إلى إن لاحت في الأفق مؤشرات تنم عن إنَ هذه التجديدات لم تأت أكلها على ارض الواقع، بل إن ضررها كان أكثر من نفعها، وتمثل ذلك في انتكاسة الأنظمة التربوية في زمن العدو السريع للتغيرات في مختلف الجوانب الحياتية الذي بلغ الأمر فيه أن تلقى أفكار المصلحين الأوائل دعاة التربية التحررية(Free school)،التي كانت تعد أفكاراً متطرفة قبولاً، وتطرح دون وجل أو خوف في ظل ثورة الانفوميديا (InfoMedia) الوسائط المعلوماتية

وخلال الفترة الماضية حدثت العديد من التجديدات التربوية في النظم التربوية إلا أن القليل من التغيير هو ما حدث للمدارس؛ وذلك لأنَّها اعتمدت على مصادر خارجية ، وتستهدف الإصلاح من أعلى إلى أسفل وتعتمد على أرقام الاستبيانات، وكذلك فإنَ أكثر محاولات الإصلاح والتجديد لم تزودنا بدور الأفراد المهنيين الذين يجب أن ينفذوا المشاريع التجديدية.

وبين (الطراونة ،٢٠٠٣)، أنَّ معظم التجديدات التربوية التي طرأت على نظامُنا التربوي فشلت في إبراز استراتيجيات عملية طويلة المدى؛ من أجل تحسين حقيقي للعملية التعليمية التعلمية، حيث بقيت المدارس كما هي إلى حدٍ بعيدٍ سوى تغييرات شكلية مثل أساليب التدريس، والخطط اليومية وأدوار الموظفين، ويرى أنَ هناك تفسيراً جزئياً لهذا الفشل وهو أنَّ المصلحين التربويين لم ينظروا إلى المؤسسات التربوية على أنها منظمات وأنَّ هُناك قوى اجتماعية، وسياسية، واقتصادية أعاقت التغيير في النظام التربوي.

وانطلاقاً من الحاجة إلى تقييم فاعلية التجديدات التربوية، التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم في الأردن، لتعزيز النقاط الايجابية في مراحل التطوير السابقة، والعمل على تلافي نقاط الضعف والعمل على معالجتها في مراحل التجديد والتطوير المقبلة ؛ من أجل تحسين العملية التعليمية وتحقيق أهدافها وتطورها.

مشكلة الدراسة:

يمر الأردن في وقتنا الحاضر بمرحلة جديدة لتطوير نظامه التربوي نحو الاقتصاد المعرفي حيث أحدثت وزارة التربية والتعليم سلسلة من التجديدات التربوية في كافة المجالات التربوية ، فكان لا بدَّ من تقييمها من قبل القادة التربويين والمعلمين لتعرُّف على فاعليتها وعلى التحديات التي تضعف من فاعليتها في الميدان التربوي.

برزت مشكلة الدراسة من خلال مجموعة من المصادر منها :

١- خبرة الباحثة في مجال التربية والتعليم حيث عملت معلمة في وزارة التربية والتعليم ومن ثم مساعدة مديرة وهي الآن مديرة لمدرسة أساسية في محافظة الكرك حيث رأت وزارة التربية والتعليم تقوم بإدخال الكثير من التجديدات التربوية إلى جميع مجالات العملية التعليمية؛ من اجل تحسين وتطوير العملية التعليمية في مختلف جوانبه؛وذلك من اجل

الاستجابة لعالم المعلومات والاتصال وعالم الثورة في ميادين المعرفة العلمية والتقنية، ومواكبة التغير السريع في جميع مجالات الحياة.

٢- الأدب التربوي العربي والعالمي :فقد طرح موضوع التجديد التربوي على الصعيد العالمي والعربي بشكل كبير في السنوات القليلة والماضية والوقت الحالي فالبعض يرى إن التجديد التربوي نجح كثيرا في تحسين وتطوير النظام التعليمي والبعض الآخر يرى إن التجديد التربوي فشل في تحقيق أهداف النظام التربوي بسبب الفهم الخاطئ للتجديد أو عدم ملاءمته لنظامنا التربوي حيث اقتبس من أنظمة تربوية مختلفة تماما عن طبيعة مجتمعاتنا وثقافتنا وقيمنا.

ولذا بدأ التساؤل عن جدوى التجديدات التربوية التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم ومدى مساهمتها في تحسين وتطوير العملية التعليمية ولتحقيق أهدافها المنشودة في جميع مجالات الحياة المختلفة ولهذا جاءت الدراسة للإجابة على هذا التساؤل.

تمثلت مشكلة الدراسة في "التعرف على التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين "في مدارس محافظات الجنوب، وذلك من خلال دراسة نوعية اعتمدت أسلوب المقابلات وتحليل الوثائق، والمسح الميداني.

<u>هدف الدراسة وأسئلتها:</u>

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية التربوية لمدارس محافظات الجنوب في الأردن وذلك من خلال دراسة نوعية قائمة على المقابلة وتحليل الوثائق،وأسلوب الملاحظة.

كما تحاول هذه الدراسة من خلال المقابلات التي أُجريت مع القادة التربويين والمعلمين من كلا الجنسين الإجابة عن الأسئلة الرئيسة الآتية :

السؤال الأول: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجالات التربوية التالية:(الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم) خلال الفترة الزمنية من عام (٢٠٠٠ - ٢٠٠٨) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين ؟

السؤال الثاني: ما انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: (الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم)على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

السؤال الثالث: هل تختلف وجهات نظر القادة التربويين في مدى انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: (الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية،

استراتيجيات التدريس والتقويم) على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية باختلاف المركز الوظيفي ؟

السؤال الرابع: ما التحديات التي تواجه التجديدات التربوية وتؤثر سلباً على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين.

أهمية الدراسة:

لم يشهد العالم في تاريخهُ الطويل، من ظواهر التغيير التي تتميز بالشدة، والسرعة مثلما يشهدهُ النصف الثاني من القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، فالعالم يعاني من مشاكل عدة نتيجة لهذه التغيرات السريعة منها: التفجر العلمي والمعرفي والتكنولوجي والتحديات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية،وحيث انعكست تلك التحديات على النظام التعليمي في كل دول العالم ؛ فكان لا بُدَّ، من مواجهة تلك التحديات للخروج من هذا الوضع الصعب، فاتجهت الأنظار إلى المؤسسات التعليمية، على أنَّها الحل في التخلص من هذه التحديات، حيث أثبتت الدراسات أنَّ التعليم يؤدي إلى عوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة وهامة فراحت تركز جهودها على تحديث وتجديد وتطوير نظمها التعليمية؛ لذلك كان لموضوع التجديد التربوي أهمية خاصة في جميع دول العالم الغربي والعربي.

وفي الأردن حظي التجديد التربوي بأهمية كبيرة من قبل الساسة والتربويين القائمين على العملية التعليمية، حيث تعمل وزارة التربية والتعليم بشكل دائم ومستمر على إصلاح وتحسين وتطوير العملية التربوية، آخذةً بعين الاعتبار بأنَ التعليم ثروة فهو استثمار لرأسمال البشري فلا بُدَّ من المحافظة عليه فقد اعتمدت في جميع مشاريعها التجديدية على مقولة المغفور له بإذن الله تعالى جلالة الملك الحسين بن طلال " إنَ الإنسان أغلى ما نملُك" وإنَ الاستثمار به يؤدي إلى عوائد مادية، واقتصادية، واجتماعية كبيرة تعمل على مواجهة التحديات، وتقدم المجتمع وتطورهُ فدأبت على تجديدهُ وتطويرهُ .

ومنذُ مؤتمر التطوير التربوي الذي عقد عام ١٩٨٧م، كان هُناك اهتمام كبير في تطوير النظام التعليمي وتجديده، ليحقق أهداف المجتمع في جميع مجالات الحياة المختلفة، ومن أهم أهداف وزارة التربية والتعليم في الأردن هي: مواكبة التقدم والتطور العالمي والتكنولوجي من خلال توظيفه في العملية التعليمية، وتحقيق التنمية الشاملة في جميع جوانب الحياة (الاقتصادية،والسياسية، والاجتماعية والثقافية)،والاهتمام بالطفولة المبكرة، وإعداد جيل قادر على مواجهة التحديات في شتى مجالات الحياة، بكل كفاءة وفاعلية،وتحقيق ديمقراطية التعليم وإلزاميته والقضاء على الأمية وان يمتلك الطالب المهارات التالية: التفكير الناقد، وحل

المشكلات، واتخاذ القرار، ومهارات الاتصال، وإدارة المعلومات، والاستجابة، والتعلم مدى الحياة والانفتاح على الآخرين.

ولتحقيق أهدافها عملت وزارة التربية والتعليم على إدخال سلسلة من التجديدات التربوية لتشمل جميع جوانب العملية التعليمية(المعلم ،والطالب، والإدارة، والمناهج، وأساليب التدريس والتقويم،والمساءلة) والاهتمام أيضا بالطفولة المبكرة ففتحت رياض الأطفال في المناطق النائية، والاهتمام بالبناء المدرسي وتجديده وتطويره وتوفير التدفئة لجميع الغرف الصفية والاهتمام بتغذية الأطفال فقامت بمشروع تغذية طلاب المدرس الأساسية في عام ٢٠٠٠م وخاصة في المناطق الفقيرة، وتوزيع الحقائب والمعاطف الشتوية على الطلبة.

لذلك كان لا بُدَّ، من معرفة فاعلية هذه التجديدات، التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم؛ من أجل تقييمها، ومعرفة مدى قدرتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية ومدى تحقيق أهدافها الموضوعة لها، من قبل العاملين في وزارة التربية والتعليم.

تحتلُ هذه الدراسة أهمية خاصة للأسباب التالية:

١. إنها تقدم تقييماً شاملاً لأثر التجديدات التربوية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين من كلا الجنسين في المجالات التربوية التالية: (الإدارة المدرسية، والمعلمين،و المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم) .
٢. عامل الوقت يقوم بدور كبير في أهمية هذه الدراسة حيث تأتي في مرحلة التطوير التربوي الخامسة وهي(التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي)، الذي بدأ من عام ٢٠٠٣ ولمدة خمس سنوات ففي هذه الفترة شهد النظام التربوي تطوراً كبيراً في العملية التعليمية من حيث إدخال التجديدات التربوية إلى جميع المجالات التعليمية.
٣. تُبرز التجديدات التربوية التي لها أكبر أثر في زيادة الفاعلية للعملية التعليمية في المجالات التربوية الأربعة السابقة.
٤. من المؤمل أن تستفيد وزارة التربية والتعليم في الأردن من نتائج هذه الدراسة في إعادة النظر بالتجديدات التربوية التي طبَّقتها في الميدان التربوي من عام(٢٠٠٠-٢٠٠٨).
٥. تُبرز دور القادة التربويين والمعلمين كمقيمين للتجديدات التربوية التي تُطبقها وزارة التربية والتعليم في العملية التعليمية.

٦. قد يُشكل هذا البحث دافعاً لإجراء مجموعة من البحوث في مجال التجديدات التربوية في مجالات أخرى أو على نخبة من العاملين في الميدان التربوي، أو في مناطق أخرى من المملكة.

التعريفات بالمصطلحات الواردة في الدراسة:

فيما يلي التعريف الإجرائي للمصطلحات الواردة في هذه الدراسة وهي

التجديد التربوي:

هو الجهد المتعمد لتحسين عنصر من عناصر النظام التعليمي أو جميع عناصره من خلال إدخال كل جديد أو تغيير في السياسات أو البرامج أو الطرق أو المرافق أو البيئة العملية الدينامية لابتكار هذه التغيرات والتخطيط لها وتطبيقها.

الانعكاس التربوي: التعبير عن الواقع الفعلي لمدى مساهمة التجديدات التربوية في المجالات التالية: الإدارة المدرسية، والمعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم في تحسين العمليةالتعليمية وتطويرها من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين.

الفاعلية: هي درجة تحقق الأهداف المرسومة للتجديدات التربوية في المجالات التالية (الإدارة المدرسية، المقررات الدراسية، المعلمين،واستراتيجيات التدريس والتقويم) بايجابية وكفاءة ومدى مساهمتها في تحسين العملية التعليمية وتطويرها، حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين. وتمَّ قياس الفاعلية في هذه الدراسة من خلال حصي تكرار وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية ومساهمتها في تحقيق أهداف العملية التعليمية مقسومةً على مجموع أعداد المشاركين في الدراسة.

القادة التربويون:

- **القادة التربويون في الإدارة العليا**: هم مديري التربية العامون والمدراء الفنيين والإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب.

- **القادة التربويون في الإدارة الوسطى**:هم مراقبي التعليم (المشرفون التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب) من كلا الجنسين.

- **القادة التربويون في الإدارة الدنيا**: مديري المدارس من كلا الجنسين في محافظات الجنوب.

- **المعلمون**: هم كل معلم من كلا الجنسين يُدرس في المدارس الحكومية في محافظات الجنوب.

حدود الدراسة:

١. اقتصرت هذه الدراسة على التجديدات التربوية في المجالات التربوية التالية(الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم) من٢٠٠٠م الى٢٠٠٨م.

٢. اقتصرت هذه الدراسة على القادة التربويين والمعلمين من كلا الجنسين في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب وهي: (الكرك،الطفيلة، معان والعقبة).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولا- الأدب النظري

التجديد التربوي

التجديد التربوي عملية هامة وفعَّالة في العملية التعليمية لما له دور كبير في إحياء العملية التعليمية، وتطورها، وتقدمها، وبث الروح فيها، فالتجديد حياة والتوقف موت.

حيث يرى عمار(١٩٩٨) إن التجديد التربوي له دور فاعل ومهم في تحسين العملية التعليمية وتطورها منها:

١- مصدرا للحيوية والانطلاق.
٢- وضمانا لتعظيم النواتج.
٣- كما يمكن أن تؤدي دورا وقائيا يحمي مسيرة العمل.
٤- دور علاجي للتخلص من بعض المظاهر المرضية التي تحول دون تحقيق المقاصد المرجوة.

عُرِّفَ التجديد تعريفات عدة منها تعريف(Miles,1993) بأنَّ التجديد التربوي عبارة عن تغيير يُعتقد بأنه مثمر ومفيد أكثر من غيره في إنجاز أهداف النظام. وبأنَّهُ" أي شخص يؤثر على الأفراد والجماعات داخل مؤسسة ما، ويساعدهم في وضع الأهداف.

وعرَّفه الخزاعلة (٢٠٠٧)، التجديد التربوي بأنهُ: البرامج الجديدة أو التعديلات التنظيمية في النظام التربوي والتي تختلف عن الممارسات القائمة وتعمل على تعديلها أو دفعها للأمام.

وعرفه ناصر(٢٠٠٦)، هو جهد متعمد لتحسين عنصر من عناصر النظام التعليمي أو جميع عناصره من خلال إدخال كل جديد أو تغيير في الأفكار أو السياسات أو البرامج أو الطرق أو المرافق أو البيئة العملية؛ لابتكار هذه التغيرات والتخطيط لها وتطبيقها.

ويتوقف ذلك بطبيعة الحال على تشخيص المنظومة المعينة، ونوع الطلب على توظيفها الاجتماعي،التغير المحدد أو الشامل إنما يتطلب رؤية إستراتيجية في تعيين الأولويات، وموقع التدخل ، ووسائل التنفيذ والياته ، ومراحله الزمنية على أفق الآماد الزمنية القريبة والمتوسطة والبعيدة.

فالتجديد التربوي عملية مهمة وفعَّالة في العملية التعليمية، وله دورٌ كبيرٌ في إحياء العملية التعليمية وبث الحيوية فيها فالحركة حياة والتوقف موت، فالتجديد له أهمية كبيرة في تطور للعملية التعليمية وتقدمها.

وبين ولاس(Wallace,1991)، والمشار إليه في دراسة (جبريل،١٩٩٢)، بأنَّ التخطيط المرن هو مفتاح إدارة التجديدات المتعددة لما له من فائدة في قدرته على الاستجابة السريعة للظروف المتغيرة، وله ثلاثة مكونات:

- الاستجابة للتحولات العنيفة في المعلومات عن التجديدات الخارجية والتغيرات الحادة، والاستمرار في وضع الرقابة.
- ضبط الخطط على المدى القصير والمدى الطويل.
- التخطيط الدوري للسنوات الأكاديمية والمالية

وذكر جوسكي(Gusky،1990)، المشار اليه في دراسة الخوالدة،(٢٠٠٤)،في أثناء حديثهُ عن تكامل التجديدات، أنَ مديري المدارس يختلفون في اختيارهم لأنواع التجديدات الكثيرة، كما أنَّهم يحتارون في قضية، أي المناهج يختارون المنهج المتنامي أم المنهج المتكامل، الذي يفرض إدخال التجديدات المتنوعة دفعة واحدة. وقد أيدَّ جوسكي المنهج الثاني معتمداً على الملاحظة حيث أنَّ المعلمين يتركون التجديد الأول بعد إدخال الثاني في السنة الأخرى ، وقد أوصى بضرورة أن تكون التجديدات المدخلة دفعة واحدة متصفة بالتكامل، والتنوع، بحيث تشمل تجديدات عدة مثل: المدارس الفعالة، وطرق تعليم التفكير النقدي، وأساليب التعلم كالتعلم بالإتقان والتعلم التعاوني، وطرق التقييم التكويني، والتقييم التجميعي .

مفاهيم التجديد التربوي

هناك خلط بين مفهوم التجديد التربوي ومفاهيم أخرى لها علاقة به ، ومن أهم هذه المفاهيم: -

١. **التطوير التربوي**: عبارة "عن مجموعة التغيرات التي تحدث في نظام تعليمي، بقصد زيادة فعاليته، أو جعله أكثر استجابة لحاجات المجتمع الذي ينشأ فيه"الخطيب،٢٠٠٦ ص٢١٢)
٢. **الإصلاح التربوي**: "أية محاولة فكرية أو عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن للنظام التربوي سواء أكان ذلك متعلقا بالبنية المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرنامج التعليمي أو طرائق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها" (مرسي،١٩٩٩ ، ص٨).
٣. **التغيير**: هو الانتقال من حالة إلى حالة أخرى وقد يؤدي إلى تحسن أو تخلف ويتم بإرادة الإنسان، أو بدونها، وينصب على جانب معين(الخطيب،٢٠٠٦ص١٢١). "ويُعرِّف جود (Good,1973) المشار إليه في دراسة الخوالدة (٢٠٠٤)، بأنَّه التعديل الجزئي أو الكلي

لعنصر ما في الشكل، أو النوعية، أو العلاقة، ويعرِّف جريفس (Griffths,1964)والمشار إليه في مرسي(١٩٩٩)، بأنه تعديل في بنية المنظمة، سواء في أهدافها، أو أغراضها،أو مراميها أو في طرقها وأساليبها، أي مراجعة أهداف المنظمة وتوجهاتها وقواعدها وأصولها أو إدخال طريقة جديدة عليها

ويتضح من العرض السابق لمفاهيم التجديد التربوي، أنَّ التجديد يتكامل مع مفهوم التطوير والإصلاح التربوي، فالتجديد يهدف إلى التطوير والإصلاح.

و يرى (عمار،١٩٩٨)، إنَ التجديد أو التطوير أو التنمية أو التحديث أو الإبداع تلتقي جميعها حول مفهوم التغيير من حالة إلى حالة أو من كم إلى كم. وهذا التغيير ينصب على معطيات واقع معين، تتعدل من خلال مدخلات التجديد مساراته الراهنة، وحركته الحالية ، وعلاقته بغيره من المعطيات المتشابكة معه.

كما أنَّ الخوالدة (٢٠٠٤) بين أنَّه يمكن أن يتداخل مفهوم التجديد مع مفهوم الإصلاح والتغيير،لأنَ كثيراً من المنظرين استخدموا التجديد والإصلاح والتغيير كمترادفات ومنهم (هوبرمان وفولن ومايلز)،وأنَ قيمة التجديد يجب أن ترتبط مع ما تقدمه لأهداف النظام.

يتناول هذا الفصل مجموعة من الموضوعات التي لها صلة وثيقة بموضوع التجديد التربوي ومن هذه الموضوعات ما يلي:

مبادئ التجديد التربوي

أورد الخطيب(٢٠٠٦) مجموعة من المبادئ كأساس يمكن أن يرتكز عليها القائمون على عملية التجديد التربوي لتجديد الأنظمة التربوية في العالم العربي منها:-

١- النظامية: وتعني أن يكون التجديد شاملاً للنظام التربوي بأكمله (المدخلات والعمليات والمخرجات)، ويواجه المشكلات ويعمل على معالجتها.

٢- المرونة: وتعني القدرة على الاستجابة السريعة للاحتياجات التربوية الآنية، والمتوقعة للنظام التربوي، وأن يكون التخطيط بصورة عامة وعلى المجالات العريضة والاعتماد عليها لتطوير وتجديد التفاصيل الدقيقة في النظام التربوي.

٣- الاعتماد على البحوث والدراسات كأساس لعمليات التطوير والتجديد: أي أنَ عملية التجديد لا بُدَّ أن تعتمد على البحوث والدراسات في المجال التربوي لأنَّ البحوث تُزود المجدد المعرفة الجديدة، ومن خلال هذه المعرفة يمكن حل المشكلات وفهم الأبعاد المختلفة للعملية التعليمية.

٤- إعتماد قاعدة من البيانات والمعلومات والإحصائيات الحديثة والمتجددة:وتعني أن يكون لدينا نظام حديث للمعلومات مرناً ومتنوعاً ودقيقا وصادقا.

٥- إعتماد منهجية التخطيط العلمي طويل المدى: لا بُدَّ للمجدد التربوي أن يعتمد على التخطيط القائم على أساس علمي لتصميم المشروعات التربوية حتى لا يقع بالمشكلات ويتخبط في حلها فلا بُدَّ من وضع خطط طويلة المدى.

٦- إرتباط البرامج والمشروعات التربوية باحتياجات خطط التنمية الوطنية، من العمالة الماهرة والمدربة: لا بُدَّ أن يرتبط التخطيط التربوي بالتخطيط التنموي، وأن يكون بينهما تعاون لسد حاجات المجتمع من العمالة المدربة وتقليص حجم البطالة.

٧- توظيف التقويم والمتابعة المستمرة للبرامج والمشروعات:بالمتابعة والتقويم نستطيع أن نتعرف على مدى قدرة التجديدات التربوية على تحقق أهدافها الموضوعة ومن أجل تقديم تغذية راجعة للقائمين على عملية التجديد التربوي.

٨- ترتيب أولويات الخطة وفقاً للاحتياجات التربوية الأكثر إلحاحاً في البلاد العربية: ويعني الاحتياجات الأكثر إلحاحاً في الأنظمة التربوية في البلاد العربية.

٩- مواكبة الاتجاهات التربوية المعاصرة مثل(التعليم الذاتي والتربية المستمرة والتعليم الأساسي وإدماج التعليم بالعمل والتعليم المفتوح) وهذا يعني إن القائمين على التجديد التربوي لا بدُّ أن يأخذوا بعين الاعتبار هذه الاتجاهات ليصبح التعليم أكثر فاعلية وكفاءة.

كثيرٌ من المنظرين التربويين ذكر أنَّ للتجديد التربوي أهدافاً عدة ولا بُدَّ أن تكون هذه الأهداف ذات صلة بأهداف النظام التربوي ومتفقة معه لكي تحقق ما تسعى إليه لإحداث التجديد المطلوب وفيما يلي توضيح ذلك:

أهداف التجديد التربوي:

وقد أشار طعيمة(١٩٩٠)، إلى أنَّ هناك عدة أهداف للتجديد التربوي يذكر منها:

١- التجديد من أجل التنمية: فالعلاقة بين التجديد والتنمية علاقة خطية أي كلما كان هُناك تطوراً وتقدماً في المجتمع كان هُناك تجديداً مستمراً في العملية التعليمية، فالمجتمعات المتقدمة تعتمد في تقدمها وتطورها على نظامها التربوي.

٢- التجديد من أجل ديمقراطية التعليم: يهدف التجديد إلى تحقيق ديمقراطية التعليم وتحقيق تكافؤ الفرص التعليمية لجميع أفراده وتقليل الفجوة الاقتصادية والاجتماعية بين جميع

أفراد المجتمع، فينظر إلى المجتمع بأنَّهُ مجتمع ديمقراطيٌ بقدر مشاركة جميــع أبنائــه على قدم المساواة في جميع شؤونه.

٣- التجديد من أجل تعزيز الهوية الثقافية: فهذا الهدف مرتبط بالهدف السابق فالديمقراطية وديمقراطية التعليم، تستوجب التخلص من كل أشكال التبعية بما فيها التبعيــة الثقافيــة، ويقتضي التجديد التربوي أن تقوم الدول المجددة بالعودة إلى ذاتيتها الثقافيــة، لتتأملهــا وتراجعها، وتستثمر أحسن ما فيها من عناصر.

٤- التجديد من أجل العمل المنتج: لقد كان للعمل المنتج وإيجاد قوى عاملة مؤهلة مدربــة تلبي حاجات السوق من العمالة دوراً كبيراً في محاولات التجديد التربــوي المــستمرة على مر العقود السابقة والتالية فالحاجة لعمالة مدربة تقتضي تجديد النظــام التربــوي وتطويره بشكل دائم ومستمر.

ويرى عمار(١٩٩٨) أنَّ من أهداف التجديد التربوي : بعث الحيوية والنشاط فــي النظام التربوي، والإسراع في تجويد مخرجاته الوسيطية والنهائية، واتخاذ إجــراءات لحمايــة المنظومة الحالية وإزالة بعض الممارسات التي تعيق تحقيق المنظومة لأهدافها المخطــط لهــا، ويرى أنَ التجديد التربوي يؤدي دورا وقائيا يحمي مسيرة العمل،ودوراً علاجيً للــتخلص مــن بعض المظاهر المرضية التي تعيق من تحقيق الأهداف المرجوة.

<u>خصائص التجديد التربوي:</u>

يرى مرسي (١٩٩٩)، هناك خصائص عدة تتميز بها التجديدات التربوية يذكر منها:

١- النسبية: أي تختلف التجديدات باختلاف الزمان والمكان وكذلك التفاوت في درجته.

٢- يحتاج إلى مدة طويلة سواء من حيث تقبل الناس لها أو وضعها موضع التنفيذ والتطبيق أو الحصول على نتائج.

٣- درجة التوافق أو التكيف: وتعني مدى توافق أو مواءمة التجديد مع المعايير الثقافية وقيم المجتمع السائدة.

٤- درجة الصعوبة: ويقصد بها درجة الصعوبة في فهم التجديد المقترح.

٥- قابلية التجريب: وتعني هل من الممكن أن تطبق التجديدات على ارض الواقع.

٦- الانتشار: قابلة انتشار التجديدات التربوية إلى مختلف المناطق.

مصادر التجديد التربوي

أورد فوكس (Fox,1992) المشار اليه في دراسة جبريل (١٩٩٢)، أنَ المقومات الضرورية للتأثير على التغير المستمر في المدارس هي: وجوب قيام المدراء بدراسة نتائج البحوث، وفهم تفاعلات الناس مع التغيير ومحددات البحث الفعال في المدارس، وفحص مصادر التغيير،والعمل على تطوير أسلوب قيادي فعال، وتحليل البنى المؤثرة على التغيير، واستخدام مسهلين خارجيين، فالتجديد التربوي لا يحدث بصورة تلقائية في النظام التربوي فلا بُدَّ من مثير أو مؤثر يستدعي الطلب على التغيير أو التعديل أو إدخال شيء جديد لسد ذلك الطلب وتلبية.

وأشار عمار(١٩٩٨)، إلى مصادر التجديد التربوي، يذكر منها:

أولا- مصادر داخلية أي من داخل المنظومة التعليمية نتيجة شعور المسؤولين بأنَّ لمنظومة التعليمية لا تؤدي الغرض بالدرجة المطلوبة منها بكل كفاءة وفاعلية.

ثاني- مصادر خارجية: السياق المجتمعي العام وما يواجههُ من تحديات سياسية واقتصادية واجتماعية سواء من داخل المجتمع أو خارجه يُحفز على حدوث التجديد في النظام التربوي.

و يرى مرسي(١٩٩٩) لا تأتي التجديدات التربوية مصادفةً بل لا بُدَّ من مصادر تحث على ظهورها منها:

١- البحث التربوي: يعدُّ البحث التربوي مصدراً مهماً من الناحية النظرية.

٢- أساتذة التربية في الجامعات.

٣- واقع واحتياجات الممارسين التربويين من مدراء ومشرقين ومعلمين.

٤- البرامج التدريبية التي يُحضرها المعلمون والمدراء والمشرفون التربويين.

٥- وسائل الإعلام المختلفة.

٦- المستحدثات التكنولوجية والتعليمية.

ويرى آدمز(Adams,1993)،أن التجديد قد يأتي من مصادر ثلاثة هي : القنوات السياسية والإيديولوجية، واستفتاء الرأي العام، والتدفق من خارج النظام (الخوالدة،٢٠٠٤).

دوافع التجديد التربوي

يرى مرسي(١٩٩٩)، أنَّ دوافع لتجديد التربوي تختلف باختلاف الظروف التي تتطلبها والقوى التي من ورائها منها:

١- السلطة العليا في النظام السياسي: قد يكون الدافع وراء التغيير السلطة العليا في الدولة، حيث يتوقف درجة التغيير والتجديد على درجة مساندة النظام الأعلى في الدولة، ومن الأمثلة عليه التجديدات التي حصلت في النظام التعليمي في ولاية

نيويورك الأمريكية إذ ازداد إلى أكثر من الضعف خلال ١٥ شهرا من إطـــلاق أول سفينة فضاء سوفيتية(سبوتنيك) عام١٩٥٧م وقد استمر الوضع حتـــى عـــام ١٩٦١م وما بعده وذلك تحت رعاية ودعم من الحكومة الفيدرالية.

٢- ظروف اجتماعية معينة:قد يحدث التجديد التربوي نتيجة لظروف اجتماعية معينـــة مثل دخول المرأة إلى العمل، حيث أدى ذلك إلى ظهـــور دور الحـــضانة وريـــاض الأطفال في النظام التعليمي، وأيضا وظهور مفاهيم اجتماعية جديـــدة مثـــل مبـــادئ العدالة الاجتماعية، والمساواة، وتكافؤ الفرص التعليمية، والحقوق الأساسية للإنسان.

٣- دور المفكرين التربويين في ظهور التجديدات التربوية ومنهم " ثورندايك" و"هوايتـــد" و:ديوي"و"برونر"و "بياجيه" وغيرهم .

٤- يحدث التجديد داخل المؤسسة إرضاء الرؤساء والمسؤولين خارج المؤسسة.

٥- النقد الشديد من قبل الجماهير ووسائل الإعلام للمؤسسة التعليمية .

للتجديد التربوي أهمية كبيرة في تطوير النظام التربوي فالتغير والحركة ظاهرة طبيعية مـــن ظواهر الكون تخضع لها جميع مظاهر الكون وشؤون الحياة المختلفة، وقد عبر عنها الفيلـــسوف اليوناني هيرقليطس:" إن التغير قانون الوجود والاستقرار موت وعدم" وكذلك في قوله" إنَّـــك لا تنزل البحر مرتين فان مياهاً جديدة تجري من حولك أبداً " وظاهرة التغير موجـــودة فـــي كـــل مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية والسياسية (استيتية،٢٠٠٣).

أهمية التجديد التربوي

فالتجديد التربوي يتضمنُ معنى التغيير فيعرف بأنَّهُ:" إدخال كـــل جديـــد أو تغييـــر فـــي الأفكار أو السياسات أو البرامج أو الطرق أو المرافق أو البيئة العملية الدينامية لابتكـــار هـــذه التغيرات والتخطيط لها وتطبيقها، والتجديد عبارة عن تغيير أو ابتداع أو اكتشاف بدائل جديـــدة لنظام التعليم القائم أو لبعض عناصره، من أجل إصـــلاحه، وزيـــادة فـــي كفايتـــه وفاعليتـــه." (ناصر،٢٠٠٦،ص٤٦٢).

ويرى(عمار،١٩٩٨) إن التجديد التربوي له دور هام في تشخيص القصور فـــي النظـــام التربوي، والسعي إلى تمكينه من القيام بدوره المستهدف في بناء البشر القادرين علـــى تفعيـــل الأنشطة في الأنساق المجتمعية الأخرى وهو تجديد نوعي وكيفي في حالـــة الـــتعلم ودينامياتـــه ممتدا إلى بنية التطور، ومناهجه وطرق التعلم والتعليم وآلياته، أو هو عملية اختيار الأوليات من حيث الأهمية ومن حيث التعاقب الزمني في ضوء رؤية متكاملة ومرنة، وبعبارة أخـــرى فـــإنَّ عملية التجديد التربوي سوف تحدد المواقع الإستراتيجية التي يمكن أن يكون لها تـــأثير أقـــوى

وأشمل في مجمل عملية التغيير، والتي سوف تكون لها آثار مضاعفة – حسب التعبير الاقتصادي – في اتساع آثارها وتموجاتها في أكبر قدر من المواقع والعناصر الأخرى .

مبررات التجديدات التربوية:

هُناك مبرراتٌ عديدةٌ تحث على إدخال التجديد التربوي في أنظمتنا التربوية نذكر منها:

١- التفجر المعرفي: لقد تزايدت المعرفة بصورة لم يشهدها التاريخ من قبل، وذلك للتغيرات السريعة التي غزت المجتمعات في كافة العلوم والفنون والأفكار والاتجاهات، وفي تطبيق نتائج الأبحاث العلمية، ونتيجة لذلك أصبحت المعرفة بلا حدود فهي متطورة، ومتغيرة ، ومتراكمة، ومتنوعة، ومتفرعة.

٢- ظهور التكنولوجيا الحديثة: إنَّ التزاوج بين العلم والتطبيق أدى إلى ظهور التكنولوجيا الحديثة: فأدخلت الآلات الجديدة وسيطرت على الإنتاج، وتقدمت العلوم باستخدام الوسائل التكنولوجية، واستعملت التربية تلك الوسائل المتقدمة لخدمتها وتقدمها وتطورها.

٣- سهولة الانتقال والاتصال: ولقد أصبح من الميسور والسهل في هذا العصر انتقال الأفراد من مكان إلى آخر مهما بَعُدَ، وانتقال الأجهزة والأدوات، كما أصبح الاتصال سريعاً وممكناً وفي أقصر الأوقات مما ساعد على انتقال المعلومات والأفكار بسهولة ويُسر.

٢- تطور بعض المفاهيم الخاصة بالعمل، والمهن، وتطور بعض الأفكار النابعة من تغير في محتويات التراث، ومفاهيم الجودة ، والدقة،والاختصاص، ومستويات المعيشة،وأسلوب الحياة (ناصر،٢٠٠٦).

هناك عوامل عديدة تؤثر على التجديد التربوي وتقف عائقا أمام تنفيذه وتحقيق أهدافه المرسومة له، فقد أورد كثيرٌ من المنظرين عددا من العوامل من أهمها:

عوامل التجديد التربوي:

أورد طُعيمة(١٩٩٠) عدة عوامل تؤثر على التجديد التربوي ويذكر منها ما يلي:

أولا- عوامل مجتمعية: هذه العوامل ترتبط بطبيعة المجتمع، من حيث الأيديولوجية ونوع السلطة سواء أكانت مركزية أم اللامركزية، وعلاقة النظام التعليمي بغيره من النظم الاجتماعية الأخرى، فقد يلاحظ إن حركة التجديد تتأثر بنوع السلطة ، فالسلطة اللامركزية تساعد على سرعة انتشار التجديدات التربوية، وتسمح بحرية الحركة لدى المجددين التربويين، وأيضا الانفتاح على الآخرين، والمجتمعات والنظم الأخرى، يساعد في الإفادة من تجاربها، وتجديداتها التربية التي تقوم بها.

ومن العوامل الاجتماعية التي تحول دون إحداث التجديد العادات والتقاليد والأعراف التي تمجد القديم وتحارب كل جديد وترفضه وسيادة البيروقراطية والظروف الاقتصادية السيئة و النظم البيروقراطية.

ثانيا- عوامل فردية ومؤسساتية: هذه العوامل تتعلق بطبيعة الأفراد الذين يعملون في المؤسسات التعليمية، وتتعلق أيضا بطبيعة المدرسة كمؤسسة اجتماعية لها خصائصها الفريدة التي تميزها عن المؤسسات الاجتماعية الأخرى، فإذا كان الأفراد القائمون على العملية التعليمية والعاملين في المؤسسات التربوية لديهم الرغبة الكافية لإحداث التجديد وإدخاله على المؤسسات التربوية فهذا التجديد سوف ينتشر وينجح، أما إذا كان هؤلاء لا يرغبون في التغيير والتجديد فلن يكتب للتجديد النجاح وسوف يفشل، وكذلك المؤسسات التعليمية فإذا كانت المؤسسة التعليمية فقيرة من حيث المرافق والأثاث وغير آمنة للطلبة وتعاني من الاكتظاظ في أعداد الطلبة فلن يكون هناك أي تقدم أو تجديد في هذه المؤسسة والعكس صحيح.

<u>مجالات التجديدات التربوية:</u>

يرى ناصر(٢٠٠٦)،أنَّ التجديد التربوي يحدث في جميع المجلات الخاصة بالعملية التربوية، فعندما يحدث التجديد في مجال، فإنَه يؤثر في المجالات الأخرى ويلازمه تجديد في مجال آخر، أي إن عملية التجديد عملية متداخلة، ومتكاملة، وشاملة.

وتشمل مجالات التجديد ما يلي:

١. التجديدات في السياسة التربوية: ويكون ذلك بإتاحة الفرص التعليمية لأكبر عدد ممكن من الأفراد، أو عبر فترة التعليم الإلزامي، أو الربط بين التعليم والحياة، والتعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية،أو التوسع في التعليم التقني، أو المهني.
٢. التجديدات في الإدارة التربوية:ويكون ذلك بتدريب الإداريين التربويين أثناء الخدمة، أو إنشاء مراكز للبحوث التربوية أو إشراك الطلبة في إدارة المدارس والمعاهد والجامعات والمجالس العليا لتخطيط السياسة التربوية .
٣. التجديدات في البنى التعليمية: ويكون بإنشاء مدارس الصف الواحد، أو المدارس الشاملة، أو المدارس المهنية المتخصصة، أو المدارس الريادية، أو مراكز تدريب الفنيين، أو إلغاء التشعيب الأدبي والعلمي،أو إلغاء نظام لفترتين،وفتح تخصصات جديدة مثل الإدارة المعلوماتية والتعليم الصحي في المرحلة الثانوية.

٤. التجديدات في الوسائل التعليمية: ويشمل ذلك الوسائل السمعية والبصرية، والإذاعة المرئية(التلفاز) ومعامل اللغات.

٥. التجديدات في المناهج وطرق التدريس: ويكون ذلك بإدخال مواضيع كالرياضيات الحديثة، أو إدخال مواضيع تتصل بالحياة، أو إدخال العمل اليدوي، أو التوسع في تعليم مواضيع جديدة تتعلق بالتقنيات العلمية والمخترعات الحديثة.

٦. التجديدات في استمرارية التعليم ما بعد المدرسة: ويشمل تعليم الكبار،ومحو الأمية، والتعلم الالكتروني، والتعلم عن بعد(بالمراسلة).

٧. التجديدات في عملية تدريب المعلمين:ويكون ذلك بالتوسع في التدريب أثناء الخدمة، والتدريب بالمراسلة،أو التعلم المصغر، أو التعلم الذاتي.

٨. التجديدات في إجراءات قبول التلاميذ وترفيعهم وتقويمهم: ويشمل ذلك تطبيق طرق جديدة في الاختبارات، أو نظام النقل الآلي ، أو نظام الصفوف التعويضية، أو صفوف التقوية.

٩. التجديدات الخاصة في مجال العلاقة بين المدرسة والمجتمع، ومعالجة مشاكل البيئة المحلية.

<u>تصنيفات التجديد التربوي</u>

أشار الخطيب(٢٠٠٦) إلى صنفين للتجديد التربوي وهما:

التصنيف الأول: حسب الشكل والممارسة ويشمل:

١- تجديد وتحسين المضمون التربوي أي تطوير وتجديد المناهج الدراسية.

٢- تطوير وتجديد طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسة التربوية.

٣- تجديد الطرائق التربوية.

٤- تجديد البنى التربوية والبنى الإدارية.

التصنيف الثاني: يتعلق في الإطار الفلسفي والعقائدي لمعرفة مغزى نشوئه، وكيف يمارس والتعرف على إبعاده وهي:

١- التجديد المحافظ: يهدف إلى المحافظة على الهوية التربوية لمواجهة الانحراف والتأثير الخارجي.

٢- التجديد الإصلاحي المعتدل: يهدف إلى تحسين وتطوير المردود التربوي.

٣- التجديد الإصلاحي التقدمي: يركز على تغيير شبه جذري لمسار المؤسسات التربوية وبنيتها وكيفية العلاقات بينها أكثر من اهتمامه على تجديد المضمون.

٤- التجديد الثوري المعتدل: يهدف إلى تغيير كل المؤسسات المجتمعية وتجديد الأدوار في المجتمع.

نماذج التجديد التربوي

أشار طعيمة(١٩٩٠)إلى إن هناك بعض نماذج تفسر عملية التجديد التربوي وتحلل كيفية حدوثه ومن هذه النماذج:-

أولا- نموذج حل المشكلات

يقوم هذا النموذج في الأساس على أنَّ للفرد حاجة ما ، لم تشبع بعد، لتنتهي هذه الحاجة إلى مشكلة، ثم محاولة إيجاد الحل لهذه المشكلة بإدخال تجديدات معينة إلى المؤسسة التربوية لإنهاء هذه المشكلة، فإما أن تنجح هذه المحاولة أو تفشل وذا فشلت، أُعيد البحث مرة أخرى لحل المشكلة.

أهم عيوب هذا النموذج كما يراها بعض الباحثين، عدم وضوح المشكلة والقدرة على تحديدها ومدى ارتباط القرار بصاحب المشكل

ثانيا- نموذج البحث والتطوير والانتشار:

يقوم هذا النموذج على أساس أنَّ هناك سلسلة من الخطوات المنطقية، وهي مرحلة البحث(الكشف عن المشكلة وتحديدها)، ثم مرحلة التطوير (اختيار الحلول المناسبة)، وتطبيقها ثم نشر هذه المقترحات إعلاميا لدى المعنيين عن التجديد، ثم مرحلة التبني، وبها يتم اختبار الحل المقترح لمعرفة فاعليته في النظام التربوي، وبعد ذلك تتم عملية تثبيته في النظام التربوي، واعتماده.

يتميز هذا النموذج بأنه عملٌ مخططٌ له، ويقوم على التعاون وتقسيم العمل، وأنَّهُ يتطلب كوادر على درجة عالية من الكفاءة، ومؤسسات بحثية متطورة، وموارد مالية كبيرة.

ثالثا- نموذج التفاعل الاجتماعي

يُفسر هذا النموذج كيفية انتشار التجديدات التربوية، وحتى تبنيها، واعتمادها، لذلك ركزَّ على وسائل الإعلام، والتفاعل الاجتماعي بين الرئيس والمرؤوسين، ويقوم على خمس خطوات وهي: مرحلة الشعور بالفكرة، وفيها تأتي فكرة للفرد ولكنه يشعر بأنَّهُ بحاجة إلى المزيد من المعلومات حولها، ثم مرحلة الاهتمام حيث يسعى الفرد بجمع المعلومات عنها، ومن ثم مرحلة التقييم إذ يطبق الفرد الفكرة عقليا، ثم مرحلة التطبيق وفيها يطبق الفرد الفكرة على نطاق ضيق، ثم مرحلة التبني، وفيها يقرر الفرد الاستمرار في تطبيق الفكرة واعتمادها.

وبعد الانتهاء من عرض موضوع التجديد التربوي بشكل شامل ومتكامل لا بـدَّ لنـا مـن التطرق إلى دور القادة التربويين والمعلمين في التجديد التربوي.

للقادة التربويين والمعلمين دوراً مهماً في عملية التجديد التربوي من حيث إحداثـه وتنفيـذه وتقييم نتائجه.

<u>دور القادة التربويين والمعلمين في التجديد التربوي</u>

أنَّ للقادة التربويين والمعلمين دوراً بارزاً في إحداث التجديد التربوي وتفعيله وتنفيذه في العمليـة التعليمية التعلمية، فيعرَّف القائد بأنَّهُ" أي شخص يؤثر على الأفراد والجماعات داخل مؤسسة ما، ويساعدهم في وضع الأهداف، ويوجههم نحو تحقيقها، وبالتالي يـساعدهم علـى أن يـصبحوا فعَّاليين ومؤثرين" (الهلالي، ٢٠٠٤)

وهناك تعريفات كثيرة لمصطلح القيادة إلا أن جميع هذه التعريفات تشترك في عدة نقاط أساسية وهي:-

١- إنَ القيادة تكون موجهة نحو هدف ما، فالقادة يؤثرون على الآخرين من خلال نفـوذهم ليوجهوا الآخرين لتحقيق هدف معين.
٢- إنَ القيادة تمثل ظاهرة اجتماعية حيث لا يوجد قادة دون تابعين، ودون وجـود تـأثير متبادل بينهم.

وفيما يلي عرض لدور القادة التربويين والمعلمين في التجديد التربوي

أولا- دور القادة التربويين في التجديد التربوي

وترى عماد الدين (٢٠٠٤)، إنَ وجود القادة يفترض أن يدل على وجود شكل معـين مـن الهرمية، وإنَ الإدارة التربوية هي عملية قيادة بالدرجة الأولى ، وهي ممارسـة أخلاقيـة ولهـا القدرة على التأثير بالآخرين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية وتعمل علـى تطـورهم وتغييرهم نحو الأفضل من خلال العمل الجماعي والتعاوني. وتشير أيضاً إلـى أن دور مـدير المدرسة قد تُغير وتطور في العقد الأخير من مدير تعليمي مسؤول عن التعليم في مدرسته إلـى قائد تربوي مسؤول عن إحداث التغيير في مدرسته ولا بُدَّ من الإشـارة إلـى أهـم أدوار قائـد التغيير:-

١- يطور ويحسن أسلوب التواصل مع العاملين في مؤسسته.
٢- يطور ويبني رؤية مشتركة لمدرسته.
٣- يصنع القرارات بطريقة تعاونية داخل مؤسسته.

٤- يقود الأخريين ويوجههم نحو تحقيق أهداف مؤسسته

وأشار كلٌ من تيكي وديفانا (Tichy& Devanna, 1990)، في دراسة لهما إن سبب نجـــاح المؤسسات يعود للقادة اللذين يتميزون بما يلي: لديهم الثقة بأنهم قادة للتغيير، مغامرون وتربطهم علاقة ايجابية مع الموظفين، ويثقون بهم ويهتمون بهم، ومنفتحون على الآخرين، ولديهم القـــدرة على فهم ما يحتاجه الموظف، ولديهم القدرة على التحليل والتفكير الناقد.

وتشير التل(٢٠٠٢)، إلى دور الذي يجب أن يتميز به المدير الناجح في مؤسسته التعليميـــة وتذكر منها

١- إدارة الوقت: وضع البرامج، والخطط المتكاملة، والقابلة للتطبيق، بالتعاون مع الهيئـــة التدريسية، وتنفيذها حسب الجدول الزمني المحدد لها.
٢- تشجيع الابتكار والإبداع: حيث يوفر المناخ الملائم للإبداع والابتكار، ويتـــيح حريـــة التعبير والتفكير، ويذلل العقبات أمام المعلمين.
٣- تبصير المعلم بأساليب البحث العلمي المعروفة والحديثة.
٤- نقل أساليب تدريس جديدة إلى مدرسته.
٥- تطوير كفايات المعلمين التعليمية، معرفياً وسلوكياً، وذلك من خـــلال طرائـــق التقيـــيم الذاتي للمعلم من أجل تقييم أدائهِ بنفسه.
٦- العمل كوسيط للتغيير الاجتماعي، وذلك من خلال ما يتمتع به من ميزات فهـــو قائـــد تربوي يمتلك القُدرة المعرفية والشخصية للتأثير بالآخرين بحيث يمتد تأثيره للمجتمـــع المحلي.
٧- تسويق الطلبة للعمل في مؤسسات المجتمع:حيث يُنظم المدير دورات تدريبية لا منهجيـــة في أثناء العطل، بالتعاون مع الشركات والبنوك والمؤسسات الاقتصادية.

ويشير عبد الرحمن (٢٠٠٢)إلى أهم معيقات التجديد والتغيير في المؤسسة التربوية يذكر منها:

١- الفرد: الإنسان بفطرته يميل إلى مقاومة كل ما لم يألفه لـــشعور الفـــرد بـــالخوف أو التهديد لمصالحه.
٢- البناء التنظيمي : فالنظام البيروقراطي يعيق التغيير والتجديد، وأما النظام الـــديمقراطي فيشجع على تفويض الصلاحيات ويدعم التجديد والتغيير في المؤسسة.

٣- البيئة: بما تشمله من تقنيات أو ثقافة أو علاقات تؤثر سلبا أو إيجابا على إحداث التجديد، فكل ما توفر من أجهزة وتقنيات حديثة، وعلاقات طيبة بين جميع العاملين يدعم التجديد ويطور المؤسسة والعكس صحيح.

ويرى أنَ هناك طرق تستطيع التغلب على معيقات التجديد والتغيير داخل المؤسسة التعليمية يذكر منها:

- التعليم والاتصال: حيث يتم مناقشة الأفكار والمسائل المطروحة بصراحة مع العاملين ليدركوا أهمية التجديد والتغيير ويقتنعوا به.

- المشاركة: وذلك بإتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في عملية التخطيط ووضع أهداف للمؤسسة المراد تحقيقها، ليشعروا أنهم لهم دوراً في المؤسسة التي يعملون بها.

- التسهيل والدعم: وذلك بتوفير الدعم والإنصات لما يقوله الآخرون، وتوفير فرص التدريب لصقل المهارات، واختيار الوقت المناسب للتنفيذ داخل المؤسسة.

- التفاوض والاتفاق: توفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

- المناورة والاستقطاب: يستخدم المدير طرقاً خفيةً لاستقطاب من لديهم مهارات، وقدرات خاصة، ولديهم قدرة في التأثير على الآخرين، لإحداث التغيير المرغوب.

- الترهيب الصريح أو الضمني:وهو الحل الأخير ممكن أن يستخدمه المدير، لردع من يقاوم التغيير ليقبل بالتغيير ويتعاون مع الآخرين لإنجاحه.

وترى عماد الدين(٢٠٠٢)، أنَّ قيادة التغيير تتطلب خصائص عدة لدى القائمين عليها تذكر منها:-

١- إرادة جادة قادرة على إحداث التغيير في المؤسسة التعليمية لاقتناعها بأهمية هذا التغيير.

٢- امتلاك القدرة على المبادأة، والإبداع، والابتكار، لإحداث التغيير في عناصر العملية التعليمية المختلفة.

٣- القدرة على توفير المُناخ الملائم لإحداث التغيير، والتطوير، ووضع الاستراتيجيات الفاعلة، لإحداثها وتطبيقها، ومتابعة تنفيذها.

٤- الارتقاء بقدرات المؤسسة التعليمية، وأدائها، لتكون قادرة على مواجهة المستجدات المتلاحقة، والتعامل معها بايجابية.

ثانياً - دور المعلمين في التجديد التربوي

أنَّ كثيراً من الدراسات، تُشير إلى أن للمعلمين لهم دوراً فاعلاً في عملية التجديد التربوي، ففي الأنظمة ذات القدرة العالية على التكيف للتجديد، يقوم المعلمون بالتجديد إذا كانت الظـــروف مواتية ومشجعة لهم.

وفي ظروف يقاوم المعلمون التجديد؛ لأنَّهُ يهدد مكانتهم العلمية، أو لعدم إشراكهم في إتخـــاذ القرار، ولكي يقوم المعلمين بعملية التجديد إذا كان برنامج التجديد منتظماً، ومتكـــاملاً وتُـــشرف عليه السلطات التعليمية، التي يعملون معها،وتقوم بتنفيذهُ، ويكون دورهم محدداً ومعروفاً.

ويرىمرسي (١٩٩٩)، وتقل رغبة المعلمين في الإصلاح بدافع ذاتي لأنهم يرون أن التجديـــد يتطلب منهم التخلي عن ممارسات أجادوها وتعودوا عليها ويشعرون معهـــا بالأمـــان ويطـــالبهم بتقبل ممارسات لم يتعودوا عليها وغير مألوفة لديهم وكانوا يشعرون معها بالأمان ؛ ولذلك مـــن الطبيعي المعلمون يتخوفون من التجديد. وتشير بعض الدراسات إلى أهم المعاذير التي يلتمـــسها المعلمون عادة هي:

١- أنَّ رؤساءهم لا يُريدون التغيير.

٢- أنَّهم يخافون التغيير.

٣- إنَ الآباء قد لا يفهمون معنى التغيير وضرورته.

٤- إنَ تلاميذهم قد يتضررون من هذا التغيير.

٥- إنَ الوقت لم يَحُن بعد للتغير.

إضافة إلى ذلك فإنَّ هُناك عوامل تعيق دور المعلم في التجديد منها:

١- أنَّ المعلمين ليس لديهم الوقت الكافي لكي يجددوا أو يغيروا.

٢- حجرة الدراسة بإمكانياتها التقليدية، غير مناسبة لتطبيق بعض الأســـاليب الجديـــدة فـــي التدريس.

٣- إنَّ الامتحانات تركز على جوانب من التعلم قد لا تتوافق مع التجديد المطلوب.

٤- إن تدني مرتبات المعلمين لا يُخلق لديهم الدافع أو الحافز على التجديد.

ترى جوابرة(٢٠٠٦)، لكي يكون للمعلمين دوراً فاعلاً وقيماً في عملية التجديد، لا بُدَّ من تغيير دورهُ من مُلقن إلى مُيسر للأمور التعليمية وموجه لها، إضافةً إلى وضـــع نظامـــاً فعـــالاً لتصنيفهم ومكافآتهم والتأكيد على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

ويرى القائمون على مشروع إصلاح التعليم لاقتصاد المعرفة(٢٠٠٥)، أنَّ اقتصاد المعرفـــة يتطلب مهارات رئيسة، وكفاءات جوهرية للمعلمين، وهي: التفكير الناقد، وحـــل المـــشكلات، أو

إتخاذ القرارات، واستخدام الأرقام، ومهارات الاتصال، وإدارة المعلومات، والاستجابة، والتعلم مدى الحياة والريادة، وعمل الفريق، والتجديد، والإبداع.

لا بدَّ لنا من التطرق لمفهوم الفاعلية وكيفية قياسها لان هذا المفهوم ذو صلة مباشرة ووثيقة بموضوع هذه الدراسة.

الفاعلية وقياسها

أولا- تعريف الفاعلية (Effectiveness):

مفهوم الفاعلية مأخوذ من المفهوم الاقتصادي وهي مرتبطة أيضاً بالعملية التعليمية للدلالة على نوعية التعليم ومرتبطة أيضا بمفهوم الإنجاز(الأمين،١٩٩٣).

ويرى(الأمين،١٩٩٣)، إنَ مفهوم الفاعلية يقوم على نموذج نظري هو نموذج المدخلات- المخرجات – العمليات.

المدخلات وتتضمن :

١- العنصر المالي ويشمل: الكلفة،الإنفاق.

٢- العناصر المادية: أبنية، أثاث، تجهيزات.

٣- العناصر البشرية: الإداريون والمعلمون والطلاب.

٤- العناصر التربوية: المنهج المقرر، والكتب المدرسية والوسائل التعليمية.

العمليات وتشمل:

المنهج المطبق/ فرص التعليم.

٢- إدارة الصف وتنظيمه.

٣- الإدارة المدرسية.

المخرجات وتشمل:

الإنجاز(من حيث الدرجة والمحتوى).

وفي هذا النموذج تؤثر المدخلات على المخرجات، بحيث تكون الأولى مجموعة المتغيرات المستقلة، وتكون الثانية المتغير التابع، أمَا العمليات فهي تتكون مما يسمى بالمتغيرات الوسيطية، أي التي يمكن النظر إليها تارة بصفتها تابعة(تجاه المدخلات) وطورا بصفتها (تجاه المخرجات).

وتُعدُّ الفاعلية في أي منظمة إحدى الأدوات المهمة في دراسة، وتحليل أداء المنظمات وقدرتها على تحقيق الأهداف المرسومة لها، وقد أرتبط مفهوم الفاعلية بكل منظمة إدارية سعياً وراء فهم نجاح أو فشل المنظمات في تأديتها لأعمالها، وللفاعلية عدة تعريفات توضح أهم جوانبها منها:

عُرِّفت الفاعلية:بأنَّها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها(حريم،٢٠٠٣).

وعرِّفت كذلك بأنها قدرة التنظيم على تحقيق الأهداف طويلة وقصيرة المدى، والتي تعكس موازين القوى للجهات، ذات التأثير ومصالح الجهات المعنية بالتقييم، ومرحلة النمو والتطور التي يمر بها التنظيم(القريوتي،٢٠٠٠)

كما وينظر إليها، بأنها السبيل الكفيل لاستخدام الموارد البشرية ، والمادية، والمالية،والمعلوماتية المتاحة، استخداماً قادراً على تحقيق الأهداف والتكيف والنمو والتطور (الشماع وحمود، ٢٠٠٠).

ويرى كريفن (Griffin,1999: 8)،بأنَّ الفاعلية تتضمن بالضرورة عمل الأشياء الصحيحة بطريقة متميزة في صحتها ونتائجها، فضلاً عن اتخاذ القرارات السليمة في عملية تنفيذها.

ويرى ستيرز (Steers,1991)، إنَّهُ لا بُدَّ من متطلبات تضمن نجاح وبقاء الفاعلية منها:

١- توفر الموارد : وهي تتمثل في مدخلات المنظمة لتكون قادرة على ممارسة أعمالها.

٢- القدرة على الإنتاج: وهي توظيف الموارد من أجل الإنتاج وتسويقه.

٣- استخدام التنسيق العقلي والمنطقي: وهي تحقيق التناسق والتلاؤم بين أنشطة المنظمة بصورة منطقية ومتوافقة مع الأهداف.

<u>ثانيا - قياس الفاعلية:</u>

إن التعقيد الذي صاحب مفهوم الفاعلية من حيث تعدد مضامينه وأبعاده وأهدافه ، وعدم اتفاق الباحثين على تعريف واحد للفاعلية أدى إلى ظهور عدة مداخل لقياس فاعلية المنظمة.

وقد حدد (هال،٢٠٠١) مداخل الفاعلية بعدة مداخل وهي:

١- مدخل النظم(توظيف الموارد) ٢- رضا المشارك٣- الهدف٤- القيم المتنافسة٥- (مدخل التناقض والتعدد).

وحددها (حريم،٣٠٠٣) بأربعة مداخل وهي:

١- تحقيق الهدف٢- تأمين الموارد٣- رضا المشارك٤- العناصر الإستراتيجية.

وحددها(السالم،١٩٩٩) بأربعة مداخل هي:

١- مدخل الاهداف٢- مدخل النظم٣- مدخل العناصر الاستراتيجية٤- مدخل القيم التنافسية.

إنَّ استخدام الأسلوب العلمي في التفكير، والتركيز على أهمية البحوث التربوية المبنية على التخطيط والتجريب، أدى إلى تقدماً علمياً كبيراً في كافة المجالات التربوية، وإلى الاهتمام بمشاريع التجديد التربوي في مختلف دول العالم، إذ سنتطرق إلى بعض التجارب الدولية في التجديد التربوي نذكر منها:

بعض التجارب الدولية في التجديد التربوي:

يتناول هذا الجزء وصفاً بسيطاً لتجارب التطوير والتجديد التربوي في بعض الدول المتقدمة نذكر منها: ألمانيا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية ما يلي:

تجربة ألمانيا الديمقراطية في التجديد التربوي

بدأ الإصلاح والتجديد التربوي في ألمانيا بعد قيام جمهورية ألمانيا الديمقراطية عام (١٩٤٦) بالتركيز على نوع جديد من التعليم يهتم بما يلي:

١- الاهتمام بالنواحي الإنسانية وغرسها في نفوس الأطفال.

٢- الديمقراطية والتعاون الدولي السلمي.

٣- إلغاء نظام الفترتين.

٤- أصبح التعليم الإلزامي عشر سنوات.

٥- الهدف من التعليم الصادر عام (١٩٦٥)، هو: أنَّ الغرض الاشتراكي المتكامل في التعليم، أن يعطى الناس درجة عالية من التعليم، وأن تُربى شخصيات نامية بصورة كلية، تبذل جهودها من أجل تشكيل المجتمع، وتغيير الطبيعة، وتقود إلى الحياة السعيدة المناسبة التي يستحقها الإنسان".

٦- الإدارة التربوية:توجد في ألمانيا ثلاثُ هيئات مسؤولة عن "نظام التعليم الاشتراكي المتكامل" : وزارة التربية والتعليم، وهي مسؤولة عن التعليم العام للناس في جميع الأعمار،سكرتارية الدولة للتدريب المهني، ووزارة التعليم العالي والتقني، وتدوير السلطات التعليمية والإقليمية والمحلية التعليم في دائرة نشاطها، ويكون المدراء مسؤولين شخصياً، عن إدارة المدارس ومشاركة عددٌ كبيرٌ من أفراد المجتمع المحلي.

٧- المناهج: يقوم فريق من المربين والمعلمين ذوي الإختصاص والخبرة وشخصيات أكاديمية بإعداد لكتب والمناهج الدراسية.

٨- إعداد المعلمين: للجامعات والمدارس دوراً مهماً في إعداد معلمي الصفوف من ٥-١٣ في كليات التربية، وتقوم كليات فنية عليا بإعداد المعلمين الذين يقومون بالتدريس في

الصفوفمن١-٤ أما المدراء فيتلقون تدريباً خاصاً بعد فترة من العمل في وظائفهم (الخزاعلة،٢٠٠٧).

أهم التجديدات التربوية في ألمانيا الموحدة:

١- إلغاء المدرسة ذات العشر سنوات واستبدالها بمدرسة تتضمن مرحلة ابتدائية، ومرحلة ثانوية، ومتنوعة منها: أكاديمي وشامل وحديث.

٢- إلغاء المنهاج المستخدم في ألمانيا الشرقية واستبداله بالمنهاج المستخدم في ألمانيا الغربية.

٣- إلغاء اللغة الروسية كمادة إجبارية في كل المستويات التعليمية وتقليل الاهتمام بها.

٤- إلغاء أكاديمية العلوم التي كانت لها مكانة متميزة في ألمانيا الشرقية(الخطيب،٢٠٠٦).

تجربة المملكة المتحدة في التطوير التربوي:

هُناك محاولتان للتجديد التربوي قامت بها بريطانيا، المحاولة الأولى كانت عام ١٩٤٤ ،بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، حيث قامت بإعادة بناء نِظامُها التعليمي بصورة متكاملة لأول مرة في تاريخها، والمحاولة الثانية كانت عام١٩٨٨ومن أهم الإصلاحات التربوية للمحاولة الثانية هي زيادة نفوذ السلطات التعليمية المركزية وخاصة المنهاج القومي والامتحانات، والتقويم وتمويل المدارس مباشرة، وأصبح للمدارس حرية أكثر في استقلالها عن السلطات التعليمية المحلية،ومتابعة أعمال المدارس من قبل السلطات التعليمية، وإعطاء الحرية للآباء في تعليم أبناءهم في المدارس التي يرغبون بها (مرسي،١٩٩٩).

وتهدُف الحكومة في المملكة المتحدة من إجراء التجديدات التربوية ليقوم النظام التعليمي بدورٍ هامٍ ومميز في تخفيف البطالة ، وتنمية الاقتصاد، وذلك من خلال إعداد الأفراد لحياة العمل،وتشجيع الكليات لتدريب الشباب العاطلين عن العمل، وإعطاء أولوية خاصة للمجالات العلمية والتكنولوجية ذات الدلالة للاقتصادية.

ومن التجديدات التربوية التي اهتمت بها الحكومة ما يلي:

١- **الأهداف والسياسة التربوية**: تنظر حكومة المملكة المتحدة إلى التعليم بإنَّ له دوراً ذا أربعة أبعاد وهي: ١- تنمية المعرفة ٢- وتطبيق المعرفة في مشكلات معاصرة،٣- وإعداد قوى بشرية عالية المهارة٤- وترقية الكبار في مجالات العلوم والتكنولوجيا وإدارة الأعمال.

٢- **الإدارة التربوية**: يوصف التعليم في المملكة المتحدة بأنه" نظام قومي يدار محليا" ، أي من خلال السلطات التعليمية المحلية ، التي تتشكل من أعضاء منتخبين وموظفين متفرغين وخاصة مديري التعليم، عدا اسكتلندا، حيث تغطي السلطات

التعليمية المحلية مناطقها المختلفة، حيث لا يوجد بنية إقليمية لإدارة التعليم بوجه عام ولكل مدرسة هيئة حاكمة تتكون من أفراد عاديين، ومعظم القرارات تتخذ بواسطة المعلمين.

٣- **المناهج المدرسية**: لا يوجد منهج قومي موحد إلى الآن في المملكة المتحدة،لذا يكون الدور الرئيس للمدرسة في إعداد المنهج وبدأ تنفيذ المنهج القومي جزئياً في مادة الرياضيات، والعلوم في انجلترا وويلز في العام الدراسي ٩٠/٨٩ ،في جميع المدارس التي تنفق عليها الدولة، لتلاميذ المرحلة العمرية من(٥ – ١٦)عاما.

٤- **إعداد المعلمين**: توجد ثلاث طرق رئيسة للحصول على المؤهلات اللازمة للعمل بالتدريس:

- دراسة مقررات لمدة ٣ أعوام للحصول على شهادة في التربية.
- دراسة مقررات لمدة ثلاث أو أربع سنوات للحصول على درجة البكالوريوس في التربية.
- دراسة مقررات لمدة عام على مستوى الدراسات العليا للحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى.

وفي عام ١٩٨٤ أصبح الالتحاق بالعمل بمهنة التعليم يقتصر على الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى ،ولديهم الكفاءة في مادة الرياضيات واللغة الإنجليزية.

<u>تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في التجديد التربوي</u>:

خطت الولايات المتحدة الأمريكية خطوات واسعة ومتميز في مجال التجديد التربوي ويعود ذلك لعدة أسباب مهمة نذكر منها ما يلي:-

١. مشكلة التمييز العنصري بين البيض والزنوج في المدارس، حيث أكد قرار المحكمة الفيدرالية العليا في أمريكا عام ١٩٠٤م، بأنَّ المدارس المنفصلة ليست متكافئة في ظل الدستور وقررت إلغاء التمييز العنصري بين المدارس.
٢. الصدمة التي تلقتها الولايات المتحدة الأمريكية، نتيجة إطلاق أول قمر صناعي من قبل الاتحاد السوفيتي سابقا عام ١٩٥٦م حيث كان هناك تنافس حاد بين الاتحاد السوفيتي سابقا والولايات لمتحدة الأمريكية علي السيادة الدولية (الخزاعلة،٢٠٠٧). وتقرير" امة في خطر" (١٩٨٣)، فقد أورد بعض المؤشرات الخطرة في مجال التربية الأمريكية منها:-

١- حصول الطلاب الأمريكيون على المرتبة الأخيرة من سبعة دول مشاركة في ١٩ اختبارا أكاديميا في المقارنات الدولية لتحصيل الطلاب.
٢- إنَّ متوسط تحصيل الطلاب في المدرسة الثانوية، حسب معظم الاختبارات الموضوعية، هو الآن اقل ما كان عليه منذ ٢٦ عاما مضت.
٣- هناك تدني مطردا منذ عام ١٩٦٩م، في تحصيل الطلاب في مادة العلوم عند الطلاب في سن ١٧عاما.
٤- زمن التمدرس في أمريكا أقل منه في الدول الصناعية، حيث عدد أيام الدراسة في أمريكا ١٨٠ يوما أما في الدول الصناعية ٢٠٠يوما وساعات الدوام المدرسي في أمريكا ٦ ساعات أما في الدول الصناعية عشر ساعات.
٥- أنَّ ٨٠% من الطلاب في سن ١٧ لا يستطيعون من كتابة مقالة جيدة (مرسي،١٩٩٩).

ومن التجديدات التربوية التي أحدثها التقرير الختامي نذكر منها:

أولا- محتوى التعليم: دعم متطلبات التخرج من المرحلة الثانوية بحيث يشترط لمن يريد الحصول على الشهادة الثانوية أن يتمكن من الأساسيات خلال السنوات الأربع للدراسة، وينبغي أن يكون المنهج الدراسي قويا في المواد الدراسية لتي تنمي أهداف الطالب الشخصية والتربوية التي تتعلق بالعمل ويشجع التقرير الجهود التي تبذل من قبل الجمعيات المهتمة في مجال مراجعة وتحديث وتطوير لمناهج الدراسية.

ثانيا- التدريس: على الأشخاص الذين يرغبون في إعداد أنفسهم لمهنة التعليم أن يكون لديهم الرغبة والاستعداد الكافي لمهنة التعليم، رفع رواتب المعلمين ، يجب أن يكون هناك ما يُسمى بعقد للمدرسين مدته أحد عشر شهرا، استخدام موارد بشرية مؤهلة احتياطية من خارج المدرسة لعلاج مشكلة نقص مدرسي العلوم والرياضيات وينبغي توفر الحوافز المادية لجذب الطلاب للالتحاق بمهنة التعليم،يجب إشراك المعلمين الخبراء في تصميم برامج إعداد المعلمين والإشراف عليهم خلال سنواتهم التجريبية الأولى(الخطيب ورداح،٢٠٠٦).

يتضمن هذا الجزء عرضا سريعا للتجديد التربوي في الدول العربية ومراحله وعرض لبعض تجارب الدول العربية في التجديد التربوي ، حيث يتناول تجربة كل من مصر، سوريا، الكويت، الأردن.

التجديدات التربوية في العالم العربي

على الرغم من التقدم التربوي الذي أحرزته الدول العربية ألا أنَّ هُناك بعض الإخفاقات في تجويد التعليم، حيث خلص التقرير الإقليمي حول التعلم للجميع في الدول العربية(تقييم العـام ٢٠٠٠) في القاهرة إلى أنَ الدول العربية ما زالت دون المستوى المطلوب وخاصة فيما يتعلـق بالرعاية الطفولة المبكرة وهناك فجوات في فرص التعليم للجميع فالأمية ما زالت منتشرة ومـا زالت جودة التعليم امتيازاً للقلة وأهم أهداف التعليم للجميع الذي تضمنه إطار عمل داكـار مـا يلي:-

١- توسيع وتحسين الرعاية والتربية على نحو شامل في مرحلة الطفولـة المبكـرة وخاصة لصالح أكثر الأطفال تأثرا واشد حرمانا

٢- العمل على أن يتم بحلول عام ٢٠١٥م تمكين جميع الأطفال من الحصول على تعليم ابتدائي جيد مجاني وإلزامي وخاصة الأطفال الأكثـر حرمانـا والفتيـات وأطفال الأقليات الأثنية.

٣- ضمان تلبية حاجات التعلم لكافة الصغار والراشدين من خلال الانتفاع المتكافئ ببرامج ملائمة للتعليم ، واكتساب المهارات اللازمة للحياة

٤- تحقيق تحسن بنسبة مئوية مقدارها (٥٠%)، في مستويات محو أميـة الكبـار بحلول عام ٢٠١٥م ولا سيما لصالح النساء وتحقيـق تكـافؤ فـرص التعلـيم الأساسي والتعليم المستمر لجميع الكبار.

٥- إزالة أوجه التفاوت بين الجنسين في ميدان التعليم بحلـول عـام ٢٠١٥م مـع التركيز على تأمين فرص كاملة ومتكافئة للفتيات للانتفاع والتحصيل الدراسـي في تعليم أساسي جيد.

٦ - تحسين الجوانب النوعية للتعليم كافة وضمان الامتياز للجميع بحيث يحقق جميع الدارسين تقدما ملموسا في التعليم ولا سيما في القـراءة والكتابـة والحـساب المهارات الأساسية للحياة (اليونسكو،٢٠٠٢).

ويرى مرسي(١٩٩٩) هناك مقترحات ممكن الاستفادة منها فـي الإصـلاح والتجديـد التربوي في الدول العربية منها:

١- أن تضع التعليم على سلم أولوياتها بحيث لا تقل أهميته عن الدفاع والأمن القومي.

٢- تنمية الانتماء للأمة العربية والإسلام.

٣- رفع الكفاءة الداخلية والكفاءة الخارجية للنظام التعليمي.

٤- تطبيق اليوم المدرسي الكامل.

٥- لا يقل الدوام المدرسي عن ٢٠٠يوم في السنة الدراسية.

٦- ينبغي جعل فترة الحضانة ورياض الأطفال مرحلة من مراحل التعليم.

٧- زيادة مدة التعليم الإلزامي.

٨- الاهتمام باللغات الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية وتدريسها في الصفوف الأولى من المراحل الدراسية.

٩- أن لا تقل مدة التعليم العام عن ١٢سنة من سن السادسة إلى سن الثامنة عشر.

١٠- يفضل إلغاء التشعيب في المرحلة الثانوي(علمي ،أدبي، زراعي،......) لأنَّ هذا تجزيء مصطنع وغير واقعي.

التجديد التربوي لا يأتي فجأة فلا بُدَّ أن يمر بمراحل متتالية قد تطول وقد تقصر وسنتطرق إلى مراحل التجديد التربوي في الدول العربية.

مراحل التجديد التربوي في الدول العربية

يرى(بشتور،١٩٩٣) المشار إليه في الأمين(١٩٩٣)، أنَ عملية التجديد التربوي في الدول العربية مرت بأربعة مراحل في سياقها التاريخي وهي كالتالي:

المرحلة الأولى:بعد الاستقلال مباشرة حين أدخلت معايير جديدة على تحديد الجودة، يقع معظمها في نطاق التركيز على اللغة العربية،وعلى التاريخ، والجغرافيا، والمواد الوطنية، وعلى فتح التعليم على نطاق واسع.

المرحلة الثانية: المرحلة الجماهيرية: التي بدأت في مطلع الخمسينات في معظم البلدان العربية وامتدت إلى أواسط السبعينات أو أواخرها . وتميزت هذه المرحلة بتوسع التعليم كميا لتحقيق تكافؤ الفرص التعليمية،وضع معايير وطنية خاصة تمهد لقطع العلاقة بين المعايير الوطنية والمعايير الأجنبية، وتشديد على معايير جديدة تتصل بالربط بين التعليم وبين احتياجات التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، إلى جانب القضايا الوطنية في هذه المرحلة لم يكن انتشار التعليم كميا قد اثر بجودته سلباً أو إيجاباً ،كما أنَّهُ غير واضح إن كان ربط التعليم بالتنمية ناجحا.

المرحلة الثالثة: بدأت في مطلع الثمانينات، وكانت مرحلة التركيز أو إعادة التقييم، والاهتمام بالعملية التعليمية وتحسين الأداء.

المرحلة الرابعة: المرحلة الوضعية أو المختبرية: تحاول عملية التجديد الربط بين السبب والنتيجة بشكل واضح، فتوضع معايير لتحديد مستويات الأداء، وإيجاد أدوات القياس القادرة على قياس الأداء ويتم الربط بين مستوى الأداء وبين مختلف المدخلات في عملية التعلم والتعليم .

تجارب الدول العربية في التجديد التربوي

تسعى معظم الدول العربية إلى تطوير النظام التربوي وتجديده، حيث يحظى التجديد التربوي كل الدعم والرعاية من قبل القائمين على العملية التربوية ومن أعلى مستويات القيادة في الدول ؛ نظرا للأهمية العظمى التي يتمتع بها التعليم ، فالتربية تقوم على مر الزمن بدور ريادي وفعَّال يتمثل في نقل التراث الثقافي وتطهيره وتنقيته وخلق جيل قادر على مواجهة المشاكل والأزمات التي تواجهه وتواجه المجتمع الذي يعيش به وتحافظ على وحدة المجتمع وتماسكه وتمد المجتمع بالقوة العاملة المؤهلة والمدربة وتساهم بتقدم المجتمع وتطوره وازدهاره، وكل هذا يبرر الأموال الطائلة التي تنفق على التعليم في معظم الدول.

التجديد التربوي في مصر:-

بدأ التجديد التربوي في مصر منذ مطلع القرن التاسع عشر عدة محاولات لإصلاح التعليم ترجع إلى عهد محمد علي والي مصر، حيث انشأ نظاماً تعليمياً جديداً شبيهاً بالنظام التعليمي في الدول الأوروبية، لكن أعظم الإصلاحات الأولى للتعليم المصري ترتبط باسم علي مبارك (١٨٢٣- ١٨٩٣) الذي يُعد "أبا التعليم المصري"،و رفاعة الطهطاوي، وعبد الله باشا،والشيخ محمد عبده، فهؤلاء يمثلون أركان النهضة الثقافية الفكرية الحديثة في تلك الفترة (مرسي،١٩٩٩).

ومن أبرز التجديدات التربوية الحديثة في مصر

١- "المدرسة التجريبية " فهذه المدرسة تمثل إحدى التجديدات التربوية الحديثة، وهي مدرسة تعاونية مختلطة، تخضع للقوانين التي تسير عليها جميع المدارس، وهي مدرسة " بوليتكنيكية"وتجمع بين الدراسات النظرية والعملية، وتشجع الطلاب على التفاعل مع البيئة التي يعيشون فيها

٢- إنشاء المدارس النموذجية.

٣- تطبيق الطريقة الكلية في تعليم القراءة.

٤- تجربة تعليم الكبار ومحو الأمية.

٥- تجربة منطقة الجيزة الحديثة.

٦- الطريقة المبتكرة في تدريس الحساب للاميين الكبار.

٧- مشروع مبارك كول: وهو مشروع أطلقه السيد رئيس جمهورية مصر عـــام ١٩٩٦حيـــث اتفق مع المستشار الألماني هيلموت كول وذلك على أن تقدم ألمانيا المساعدة فـــي تطـــوير التعليم في مصر.

التجديد التربوي في سوريا

بدأ التجديد التربوي في سوريا، بعد تولي الملك فيصل بن الحسين الحُكم في سوريا من عام ١٩١٨- ١٩٢٠ ، فقد قام ببعض الإصلاحات التربوية، منها جعل اللغة العربية هي لغة التعليم، وإنشاء مدارس جديدة،وإنشاء مجمع اللغة العربية، والمجمع العلمي العربي ،ومدرســـة القـــانون، ومعهد الطب.

ومن أهم المؤتمرات التربوية التي حققت نجاحاً كبيراً في الإصلاح التربوي هـــو المـــؤتمر الثاني لتطوير التعليم ما قبل الجامعي عام ١٩٨٧م، تحت شعار " نحو إستراتيجية متجـــددة فـــي مجتمع التقدم والاشتراكية"، حيث هدف المؤتمر إلى دراسة العملية التعليمية، وتقييمها وربطهـــا بمتطلبات التنمية الشاملة ويتم ذلك من خلال: -

- تقييم توصيات المؤتمر التربوي الأول لتطوير التعليم ما قبل الجامعي الـــذي عقـــد عـــام ١٩٧٤م.
- تقييم واقع العملية التربوية
- رصد المستحدثات التربوية المعاصرة والمستقبلية في ضوء متطلبات العـــصر وحاجـــات التنمية.
- اقتراح حلول وتوصيات لتقوية دور التربية في بناء وتطوير المجتمع(مرسي،١٩٩٩).

أهم التجديدات التربوية في سوريا

- توظيف التربية لبناء الإنسان العربي بناء متكاملا ومتوازنا.
- تطوير المناهج الدراسية لمواجهة التحديات العالمية.
- النهوض بكفاية المعلم وتحسين أدائه.
- الاهتمام بالتعليم المهني والتقني.
- التوسع بإنشاء رياض الأطفال.
- مشروع التعليم الأساسي ضم المرحلة الأساسية مع المرحلة الإعدادية (الخزاعلة ،٢٠٠٧).

التجديد التربوي في الكويت

يُحظى التجديد التربوي في دولة الكويت باهتمامٍ كبيرٍ من قبل القائمين عليه، فقد عُقدت كثيراً من الندوات والمؤتمرات من أجل التجديد، والتطوير التربوي، ليواكب النظام التربوي المستجدات العصرية، والانفجار المعرفي، وعصر المعلومات، وليحقق أهداف المجتمع المرجوة منه.

أهم التجديدات التربوية في دولة الكويت

١- إنشاء مركز أبحاث المناهج والذي يتولى إجراء دراسات حول المشكلات التي تحال إليه من وزارة التربية، ووضع الخطط لإصلاح المناهج وتطويرها.

٢- المدارس الشاملة

٣- نظام المقررات الدراسية الساعات المعتمدة (الخطيب ورداح،٢٠٠٦).

التجديد التربوي في الأردن

تنبثق فلسفة التربية والتعليم في الأردن من : الدستور الأردني، الحضارة العربية الإسلامية، ومبادئ الثورة العربية الكبرى، والتجربة الوطنية الأردنية.

وتتمثل هذه الفلسفة في المنطلقات والأسس الفكرية، والوطنية، والقومية، والإنسانية، والاجتماعية، وكما تنبثق الأهداف العامة للتربية ومبادئ السياسة التربوية في الأردن من فلسفة التربية وأسسها على النحو التالي:

أولا- الأسس الفكرية:مبادئ الثورة العربية الكبرى، والحضارة الإسلامية ، والدستور الأردني، والتجربة الوطنية الأردنية .

ثانيا- الأسس الاجتماعية: احترام حرية الفرد وكرامته، والتربية ضرورة اجتماعية والتعليم حق للجميع، تقدم المجتمع رهن بتنظيم أفراده، الأردنيون متساوون في الحقوق والواجبات، وتماسك المجتمع وبقاؤه مصلحة وضرورة، المشاركة السياسية والاجتماعية حق للفرد وواجب عليه.

ثالثا- مبادئ السياسة التربوية:المواءمة ما بين حاجات الفرد والمجتمع، وتحقيق مبدأ التربية المستدامة، وتطوير القدرة على الإبداع والتحليل،وتعزيز القيم المستمدة من الحضارة العربية والإسلامية والإنسانية، وترسيخ المنهج العلمي في النظام التربوي، والتعليم رسالة ومهنة لها قواعدها، ومركزية التخطيط ولا مركزية الإدارة، والاعتزاز بمكانة المعلم وتأكيد أهمية الثقافة البيئية (الطراونة،٢٠٠٣).

رابعا- الأهداف العامة للتربية:ومن الأهداف العامة للتربية: إعداد المواطن المـؤمن بـالله تعالى المنتمي لوطنه وأمته، واستيعاب الإسلام عقيدة وشريعة وممارسة، واستخدام التفكيـر الرياضي في المجالات العلمية والحياة العامة، وجمع المعلومات ومعالجتها وتوظيفهـا فـي شتى المجالات، والاستيعاب الواعي للتكنولوجيا والمهارة في التعامل معها، وإتباع الأسـلوب العلمي في البحث وحل المشكلات، والتمسك بحقوق المواطنة وتحمل مـسؤولياتها، وتمثـل المبادئ الديمقراطية في السلوك، والاعتزاز الإسلامي والقومي والوطني وتـذوق الجوانـب الجمالية في الفنون وفي مظاهر الحياة(الطراونة،٢٠٠٣).

مراحل التجديد والتطوير التربوي في الأردن

مرت عملية التطوير والتجديد التربوي بعدة مراحل خطى خلالها النظام التربوية خطـوات سريعة ومتميزة في عملية التجديد التربوي حيث حقق منجزات تربوية عالية المستوى جعلت من الأردن دولة متميزة في نظامها التربوي على مستوى الدول العربية والنامية.

المرحلة الأولى امتدت من ١٩٧٧- ١٩٨١م :_ في عام ١٩٧٧م عقدت جلـسة فـي مجلـس التربية حددت "مؤشرات أساسية" لما يسمى" خطة دراسية متطورة" ومنذ ذلك التاريخ بدأ مجلس التربية يصدر تعليمات لتطوير العملية التعليمية.

تميزت هذه المرحلة بالتجديدات التالية منها:

- إعادة النظر بالخطوط العريضة للمناهج والكتب المدرسية؛ من أجل تطويرها وتحديثها.
- الاهتمام بالكتاب المدرسي من حيث الإعداد والمعلومات الحديثة لمواكبة العصر.
- الاهتمام بالمكتبة المدرسية والمختبرات المدرسية واستخدام تكنولوجيا التعليم.
- أصبحت الخطة الدراسية تعتمد على نظام الفصول الدراسية.
- استحداث الدراسات المسائية وإتاحة فرص التعليم الحر على مختلف مـستويات الأعمـار انسجاماً مع التعلم مدى الحياة والتربية المستمرة.

أما بالنسبة لتطوير الإدارة التربوية في هذه الفترة:

١- التوافق بين المركزية واللامركزية

٢- تفويض الصلاحيات

٣- اعتماد المستويات الإدارية في النظام التعليمي"الإدارة العليا ودورها قيادي فـي التخطـيط ، والإدارة الوسطى ودورها فني في تنسيق الخطـط التنفيذيـة، الإدارة المباشـرة ودورهـا

الإشراف الفني والمباشر وتنفيذ البرامج،والإدارة التنفيذية، ودورها في تنفيذ الخطة الدراسية لبرنامج التعليمي في البيئة المدرسية".

عقد مؤتمر " العملية التربوية في مجتمع أردني متطور" في عمان عام ١٩٨٠ وقد أشـتمل المؤتمر على الموضوعات التالية: تطوير المناهج وتحديثها، وآفاق التعليم المهني، بنيـة التعلـيم الثانوي، والمعلم الثانوي، والتنظيم الإداري (الخطيب،٢٠٠٦).

المرحلة الثانية من١٩٨١ إلى ١٩٩٠: شهدت هذه الفترة الزمنية تطوراً كبيـراً فـي العمليـة التعليمية، حيث حُظيت العملية التعليمية برعاية سامية من قبل جلالة الملك الحسين طيب الله ثراه حيث دعا جلالته إلى عقد اجتماع في دار رئاسة الوزراء في أواخر عام ١٩٨٥م، حضره عـددٌ كبيرٌ من رجال الدولة، ورجال الفكر حثهم على تقييم العملية التعليمية، وتطويرهـا، وتحـديثها وتجديدها، لمواجهة تحديات العصر، وقد تولى سمو الأمير الحسن هذه المهمة وقد انتهت اللجنة من إعداد تقريرها والذي يتضمن الواقع التربوي والسياسة التعليمية فـي كـانون الثـاني عـام ١٩٨٧م.

كما قامت الوزارة بتشكيل فريق خبير في الشؤون التعليمية وقد قام هذا الفريق بوضع خطة لجمع المعلومات التطويرية، حيث استخدم الفريق الاستبيانات كأداة لمعرفة آراء العـاملين فـي الميدان عن واقع العملية التعليمية وكيفية تطويرها في جميع مجالات التربية وبناء عليه تم عقـد المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي في السابع والعشرين من أيلول عـام ١٩٨٧م برعايـة ملكية سامية من صاحب الجلالة الملك الحسين المعظم (الطراونة،٢٠٠٣).

ومن أهم المحاور التي ركز عليها مؤتمر لتطوير التربوي سبعة محاور وهي:-

أولا- لسياسة التعليمية: يؤكد هذا الجانب على إيجاد نظـام تعليمـي ديمقراطـي وتحـسين محتوى التعليم وربط المدرسة بالمجتمع المحلي، وتحديث فلسفة التعليم وأهدافه.

ثانيا- التركيب التعليمي: أن يكون السلم التعليمي كما ياتي:

١- مرحلة رياض الأطفال ومدتها سنتان.

٢- مرحلة التعليم الأساسي ومدته عشر سنوات.

٣- مرحلة التعليم الثانوي ومدتها سنتان، وتتألف هذه المرحلة من مـسارين همـا: مـسار العليم الثانوي الشامل الذي يقوم على قاعدة ثقافية عامة مشتركة ودراسـة متخصـصة أكاديمية أو مهنية ومسار التعليم الثانوي التطبيقي الذي يقوم على الإعـداد والتـدريب المهني.

ثالثا- المناهج والكتب الدراسية المقررة: أكد هذا الجانب على أهمية التركيز على طريقة الانضباط الذاتي، والسماح بالتفوق في العمل الأكاديمي، وتحسين مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات وأن تخضع المقررات الدراسية للتجريب قبل توزيعها على المدارس .
رابعا- تكنولوجيا التعليم: التركيز عل أهمية تدريس الحاسوب في المدارس الحكومية بالإضافة إلى استخدام الأجهزة السمعية والمرئية.
خامسا- فعالية تدريب المعلمين: يؤكد هذا المحور على أهمية إعداد وتأهيل المعلمين، وذلك من خلال فتح مراكز لتدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناء الخدمة لتطوير مستوى المعلمين، ورفع كفاءتهم التعليمية ليصبحوا فاعلين في العملية التعليمية.
سادسا- الإدارة التعليمية: دعا المؤتمر التربوي إلى تقوية مفهوم القيادة الإدارية، والتأكيد على أهمية دور المدير في إحداث تغييرات في العملية التعليمية.
سابعا- مباني ومرافق المدرسة: يهدف هذا المحور إلى إنشاء المباني المدرسية الملائمة وتجهيزها بالمراق الضرورية لتكون عملية التعلم والتعليم فعالة(وزارة التربية،١٩٨٨).

حقق النظام التربوي الأردني منذ انعقاد المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي في أيلول ١٩٨٧) إنجازات ملموسة على الصعيدين الكمي والنوعي تمثلت في تطوير السياسة التربوية وتحديث البنية التعليمية، وارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم، وزيادة إعداد الطلبة، والمدارس والمعلمين في المراحل الدراسية كافة والتأكيد على تحقيق إلزامية التعليم الأساسي ومجانيته، ورفع مدته من تسع إلى عشر سنوات، وتنويع برامج التعليم المهني وتخصصاته للمساهمة في تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة واستكمال التطوير الشامل في المناهج والكتب المدرسية، إضافة إلى تحقيق إنجازات مميزة في مجالات الأبنية المدرسية والتسهيلات والمرافق التربوية وتقنيات التعليم، وتطوير الأطر التعليمية والإشرافية والإدارية والفنية: تأهيلا وتدريبا الطراونة (٢٠٠٣).

ولغايات تعميق الأثر النوعي لعملية التطوير التربوي ورفع مستوى التعليم وتجويد نوعيته فقد حرص الأردن على مواكبة مستجدات التطور العلمي والتربوي والتقني، والإطلاع على التجارب والنماذج التطويرية الإقليمية والعالمية للإفادة منها في إدخال التجديدات التربوية في مجالات النظام التربوي وفعالياته كافة فصدر قانون التربية والتعليم رقم(٣) لسنة ١٩٩٤م، وهو ينظم أعمال الوزارة ومهامها في الوقت الحاضر ويشمل تفصيلات شاملة تتعلق بما يلي: فلسفة التربية والتعليم، أهداف التربية والتعليم، المتمثلة في الأسس الفكرية، والوطنية

والقومية، والإنسانية، والاجتماعية، يحدد الأهداف العامة للتربية، مبـادئ الـسياسة التربويـة وأهميتها وتوفير الفرص التربية المستدامة، أعمال الوزارة ومهامهـا وجهازهـا، والمراحـل التعليمية، وأسس المناهج والكتب المدرسية، والامتحانـات العامـة، والمؤسـسات التعليميـة الخاصة والأجنبيـة، وتعزيـز الـصلات التربويـة بـين المملكـة وسـائر العـالم (وزارة التربية،١٩٨٨).

المرحلة الثالثة من ١٩٨٩ - ١٩٩٥م: حظيت هذه المرحلة من التطـوير التربـوي بالرعايـة السامية من قبل سمو الأمير الحسن ابن طلال وتحت إشرافه المباشر.

هدفت هذه المرحلة إلى رفع مستوى نتاجات التعلم،ومواكبة التطور العلمـي والتكنولوجي،وسـد حاجة السوق من الأيدي العاملة المؤهلة المدربة والانفتاح على الثقافة الخارجية .

أهم المحاور التي ركزت عليها هذه المرحلة :

تعزيز البنية التحتية للنظام التربوي من خلال تطوير عناصره الرئيسية وهي: البنيـة التعليميـة والتشريعات التربوية، الأبنية المدرسية،المناهج والكتـب الدراسـية، تأهيـل الهيئـة التعليميـة وتدريبها.

المرحلة الرابعة من: ١٩٩٦ - ١٩٩٩م :عُرف عن الأردن اهتمامه الشديد بالتطوير التربـوي على مستوى الدول العربية والدول النامية؛ وذلك لإدراكه للدور الكبير الذي تؤديه التربيـة فـي الارتقاء بالتنمية البشرية وإيمانا بضرورة تحقيق التوازن والتوفيق بين الكم المفروض والنوعيـة المطلوبة في النظام التعليمي، فقد انصبَّ التركيز على تحـديث المنـاهج، والكتـب المدرسـية، وتضمينها المفاهيم المعاصرة في موضوعات: التربية السكانية، والبيئية، والصحية، والمروريـة، وترسيخ مفاهيم الديمقراطية وحقوق الإنسان، وتأكيد الأبعاد الوطنية والقومية والإنسانية وتعزيز مهارات البحث العلمي لدى الطلبة.

وانسجاماً مع التوجهات العالمية فقد تمَّ وضع الخطة الأولى للنهوض التربوي تم من خلالها تنفيذ عملية تقييم شمولية لجهود المؤسسات المجتمعية كافة: لذلك أكدت هـذه المرحلـة علـى تعميق الأثر النوعي لعملية التطوير التربوي، وإحداث التطـوير المؤسـسي التربوي،وتطـوير التسهيلات التربوية(وزارة التربية،٢٠٠٥).

المرحلة الخامسة من: ١٩٩٩ - ٢٠٠٥: في هذه المرحلة استمر العمل، على النهوض بالتربية، ورفع مستوى النظام التربوي، وتجديده وتحديثه لموجهة متطلبات القـرن الحـادي والعـشرين والحرص على تعزيز النقاط الايجابية، في مراحل للتطوير التربوي السابق والعمل على تلافـي

نقاط الضعف في الخطة الأولى للنهوض التربوي والعمل على معالجتها، ومن أجل ذلك وضعت الخطة الثانية لتطوير التربوي والتي كان من أهم أهدافها ما يلي:-

١- تحقيق تربية نوعية متميزة تنعكس على مختلف جوانب العملية التعليمية لإحداث التغيير المطلوب في جميع مجالات الحياة.

٢- تلبية الاحتياجات الفردية للطالب بصورة متكاملة.

٣- تلبية حاجات المجتمع الأردني ومده بالقوى العاملة المؤهلة المدربة.

٤- تجسيد شعار التربية المستدامة بصورة عملية.

أبرز ملامح الخطة الثانية للتطوير التربوي

يمكن التعرف على ملامح الخطة الثانية للتطوير التربوي من خلال المؤشرات والقضايا التي عملت الخطة على مراعاتها، وهي:

١- التكامل بين الموارد البشرية والطبيعية، في وضع الأهداف والبرامج والأساليب وتحديد النواتج.

٢- تكامل الرزمة الاجتماعية وارتباطها مع قطاعات الرزمة الاقتصادية ورزمة البنية التحتية.

٣- استهداف النوعية في النظام التربوي بعامة وداخل المدرسة بخاصة.

٤- تجذير الممارسات الديمقراطية وتشجيع المشاركة المجتمعية من قبل كافة فئات المجتمع المحلي بإشراكها في عملية صنع القرارات التربوية.

٥- ضمان قابلية الحركة الأفقية والعمودية ضمن مستويات النظام التربوي: الأساسي والثانوي والتعليم العالي، وتطوير ارتباط التعليم المهني بالتعليم التطبيقي المتوسط

٦- تحقيق مبدأ التربية المستديمة.

٧- تحسين أوضاع المعلمين واعتماد نظام تصنيف رتبي وفق معايير موضوعية.

٨- تطوير أساليب تدريب وتعليم بفاعلية لمختلف المباحث الدراسية.

٩- إيلاء المزيد من العناية للبرامج، والفعاليات التي لم تلق الاهتمام الكافي ضمن الخطة الأولى مثل: التربية ما قبل المدرسة، وبرامج التربية الخاصة واستخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية الخطة الثانية للتطوير التربوي في الأردن (١٩٩٩-٢٠٠٥).

ويمكن إبراز الأهداف العامة المشتركة، التي سعت قطاعات التربية والتعليم و التعليم العالي والتدريب المهني في الأردن كمنظومة متكاملة إلى تحقيقها خلال فترة تنفيذ الخطة الخمسية لقطاع التعليم والتدريب في المملكة (١٩٩٩-٢٠٠٣) على النحو الأتي:

١. رفع كفاءة نظم التعليم والتدريب وزيادة فاعليتها، ومراعاة اقتصاديات هذه النظم في مدخلاتها وعملياتها ونواتجها.
٢. تطوير البنى التحتية للمؤسسات التعليمية والتدريبية.
٣. تطوير الجوانب النوعية لنظم التعليم والتدريب المهني، والسعي لتحقيق التميز في برامجها وتنويعها بما يؤدي إلى تخريج قوى بشرية مؤهلة قادرة على التنافس في سوق العمل المحلي والعربي، ومواكبة مستجدات عصر العولمة والمعلوماتية.
٤. التفاعل مع تطورات الثقافة العالمية، والانفتاح على التجارب الدولية، ومواكبة التطور العلمي والتقني في مجالات التعليم والتدريب المختلفة.
٥. زيادة المواءمة وتطوير الروابط والقنوات بين نواتج نظم التعليم، والتدريب ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
٦. تعزيز الديمقراطية وتكافؤ الفرص بين الأقاليم في النظام التعليمي، وتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته، من ناحية وبين الحاجات المجتمعية والتنموية من ناحية أخرى.
٧. بناء علاقات تشاركيه بين المؤسسات التعليمية، والتدريبية والقطاعات المجتمعية، وتوفير الدعم للبرامج المشتركة بينها في مجالات تبادل الخبرات، والاستشارات، والخدمات، والبحوث، والتدريب والتسهيلات التربوية.
٨. تطوير دور القطاع الخاص والأهلي وتوسيعه، وتحسين كفاءته في مجالات التخطيط والتنفيذ والتمويل المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، وتحفيزه على الاستثمار في قطاعات التعليم والتدريب، والسعي لتعزيز دور الأردن كمركز إقليمي للتعليم العالي في المنطقة.
٩. زيادة مصادر التمويل وتنويعها وتطوير مساهمة القطاع الأهلي فيها.
١٠. تحقيق النمو المهني للعاملين والعاملات في المؤسسات التعليمية والتدريبية والسعي لربط الترقية الوظيفية بالنمو المهني.
١١. التطوير الإداري والمالي والفني للمؤسسات التعليمية والتدريبية وتعميق نهج اللامركزية في العمل.
١٢. تحديث التشريعات المنظمة لأداء المؤسسات التعليمية والتدريبية انسجاما مع المستجدات ومواكبة للتطورات.

١٣. توسيع فرص التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني والتقني وخاصة في الحقول التي تمارس العمل فيها وتفعيل دور النظام التعليمي، في تعزيز مكانة المرآة في الأسرة، والمجتمع وتفعيل دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.(العمايرة ،٢٠٠٦).

أهم مشاريع التجديد التربوي من٢٠٠٠ - ٢٠٠٨م

لا بُدَّ لنا من الحديث عن موضوع الاقتصاد المعرفي، قبل التطرق عن التجديدات التربوية في الأردن فالتوجه الحديث الذي تتبناه وزارة التربية والتعليم في الأردن هو ما يُعرف بالتوجه نحو الاقتصاد المعرفة "فالاقتصاد المعرفي هو اقتصاد يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها وتوظيفها، وابتكارها من أجل تحسين نوعية الحياة بمختلف مجالاتها، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا وتطبيقها، وثروة معرفية واستخدام العقل كرأس مال معرفي ثمين ، واستخدام البحث العلمي. ومن أهم عناصر الاقتصاد المعرفي : بنية تحتية مجتمعية داعمة، الربط بين أنواع العلوم المختلفة، وإتاحة استخدام الانترنت، ومجتمع متعلم ، وعمال معرفة وصناع معرفة ومنظومة بحث وتطوير فاعلة (وزارة التربة والتعليم، ٢٠٠٧).

ومن أهم الفوائد التي يمكن الحصول عليها من اعتماد مفهوم الاقتصاد المعرفي: ينمي الثقة بالنفس الاستفادة منه في مجالات الحياة كافة، يتيح استخدام التكنولوجيا ويشجعها، يعمل على تغيير الوظائف ويجددها، ويعمل على نشر المعرفة ويوظفها وينتجها في جميع المجالات، يدفع المؤسسات للتجديد والإبداع من أجل تطوير المؤسسات.

وأهم ما يتميز به الاقتصاد المعرفي: الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري والمعرفي، ولاعتماد على القوة العاملة والمؤهلة والمدربة، التركيز على التعلم المستمر والتدريب ، والانتقال من النشاط الاقتصادي المعتمد على إنتاج السلع وصناعتها إلى إنتاج الخدمات المعرفية وصناعتها، توظيف التكنولوجيا والاتصالات، والتركيز على البحث العلمي وارتفاع دخل صناع المعرفة كلما ارتفعت وتنوعت مؤهلاتهم وخبراتهم.

إن أهم ما يقوم به النظام التربوي في الأردن لتهيئة طلبتنا لمجتمع الاقتصاد المعرفي وإكسابهم الكفايات الضرورية لمواكبة عصر المعلومات وتحدياته ما يلي: تنمية القدرة على التعلم واكتساب المعرفة، وتوظيفها، والقدرة على البحث، والاكتشاف، والابتكار، تمكين الفرد من تحمل مسؤولياته، وتنمية القدرة العقلية للطلبة، والمشاركة والعمل مع الآخرين، وتعزيز القدرة على إحداث التغيير، والقدرة على الحوار والنقاش الايجابي الهادف وتقبل الآخرين.

ونظراً لأهمية مفهوم الاقتصاد المعرفي في المجال التربوي، فقد عملت وزارة التربية على تنفيذ مشروع(التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي)، حيث بدأ هذا المشروع عام٢٠٠٣ والذي سيطبق على مرحلتين مدة كل منها خمس سنوات ، وتبلغ الكلفة الإجمالية للمرحلة الأولى نحو(٣٨٠) مليون دولار(عماد الدين،٢٠٠٤).

لقد تكون مشروع الاقتصاد المعرفي من أربعة مكونات متداخلة ومترابطة واهم هذه المكونات:

أولا- إعادة توجيه السياسة التربوية، والأهداف والإستراتيجية التربوية، من خلال الإصلاح الحكومي والإداري، ومن أهم الإنجازات في هذا المكون: إعداد الإطار العام للإستراتيجي الوطنية للتربية، تصميم حملة العلاقات الوطنية وتنفيذها، وإعداد مسودة تقرير حول تحديث أنظمة المحاسبة في الوزارة وإنجاز مشروع لا مركزية الخريطة المدرسية.

ثانيا- تغيير البرامج والممارسات التربوية لتحقيق مخرجات تعليمية تنسجم مع الاقتصاد المعرفي، واهم إنجازات هذا المكون هي:المجال الأول في المناهج والكتب الدراسية حيث أقر مجلس التربية الإطار العام للمناهج ٢٣ مبحثا مدرسيا(٢٠٠٤)، وتمَّ إنجاز مخرجات التعلم للمباحث للصفوف التالية: الأول، ولرابع، والثامن، والعاشر الأساسي، وإنجاز مشروع حوسبة الرياضيات في المدارس الاستكشافية وإنجاز مشروع تجريبي لحوسبة اللغة العربية للصف الرابع الابتدائي. أما في مجال تكنولوجيا المعلومات فقد تمَّ تدريب المعلمين والإداريين: تم تدريب المعلمين على "الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب" وبرنامج" الإنتل وورد لينكس" ومنح الشهادات لمن استحقها.

ثالثا: توفير الدعم لتجهيز بيئات مادية تتميز بالجودة والنوعية(الأبنية والمرافق المدرسية).

رابعا: تنمية الاستعداد للتعلم من خلال برامج الطفولة المبكرة، حيث تم إنشاء (٦٧) روضة حكومية في عام ٢٠٠٤، وتمَّ تدرب المعلمين على منهاجي ويسكونسن والمنهاج الوطني التفاعلي وتجهيز الروضات بالأثاث المناسب وتوفير التدفئة المناسبة لرياض الأطفال(وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥).

أحدثت وزارة التربية والتعليم تجديدات تربوية كثيرة ومتنوعة، حيث شملت جميع المجالات التربوية من عام (٢٠٠- ٢٠٠٨) وهي موضحة في الجدول رقم (١).

ويوضح الجدول رقم (١) أهم التجديدات التربوية التي قامت بها وزارة التربية والتعليم من ٢٠٠٠- ٢٠٠٨.

جدول١: التجديدات التربوية من (٢٠٠٠- ٢٠٠٨).

الرقم	اسم المشروع	أهداف المشروع	المؤسسات المجتمعية ذات العلاقة	المدة الزمنية
١-	مدارس الملك عبد الله للتميز	١- رعاية المتميزين والمبدعين.	وزارة التربية والتعليم	
٢-	حوسبة التعليم	- حوسبة الأعمال الإدارية في الوزارة. - حوسبة المناهج الدراسة .- توظيف الحاسوب في التعلم عن بعد وفي التعلم الذاتي. - مواصلة تنفيذ برنامج الأمية الحاسوبية للعاملين في الوزارة. - مواكبة المستجدات التكنولوجية لتوظيف التقنيات التربوية كأساس في التعليم.	معهد سيسكو وشرك روبيكون الأردنية- وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٠/ ٢٠٠١
٣-	تعميم تدريس اللغة الإنجليزية للصفوف الثلاثة الأولى	- تمكين الطلبة من الإلمام بالمبادئ الأساسية لتعليم اللغة الإنجليزية في وقت مبكر. - تهيئة الطلبة لإتقان مهارات التواصل بتعلم اللغات الحية، للعرف على ثقافات الأمم وحضاراتها. - تعزيز التوجهات الايجابية لدى الطلبة نحو اللغة الإنجليزية. تحسين مناهج اللغة الإنجليزية وتطوير أساليب تدريسها.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٠/ ٢٠٠١
٤-	المدرسة كوحدة للتطوير التربوي	التحول بالتعليم المهني نحو المدرسة المنتجة. اعتبار المشروعات الإنتاجية للتدريب النوعي للطلبة والمعلمين. العمل باتجاه الاكتفاء الذاتي للمدرسة.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٢
٦-	تعميم رياض الأطفال الحكومية	- الاهتمام بالطفولة المبكرة. - تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية. - تطوير العملية التعليمية.	وحدة تطوير الطفولة ومؤسسة أطفال أذكياء	٢٠٠٠/ ٢٠٠١
٨-	تطوير النشاطات التربوية	التركيز على الدور التربوي للنشاطات التربوية. إذكاء لتنافس الايجابي بين الطلبة على صعيد النشاطات الثقافية المتنوعة.	وزارة التربية والتعليم	
٩-	تطوير رتب المعلمين	- ربط المعلمين بأدائهم وبتقدمهم الوظيفي. - تعزيز رتب المعلمين لتوجهات الوزارة في مجالات تنمية البحث العلمي والتأهيل والتدريب.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٠
١٠-	رفع علاوة التعليم	- التدرج في رفع علاوة التعليم سنويا لتصل إلى(١٠٠%)في اقرب وقت ممكن. - رفع علاوة التعليم من ٣٥% إلى ٤٠% - ربط علاوة التعليم بنظام المساءلة والتحسن بالأداء. - الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للمعلم.	وزارة التربية والتعليم	
١١-	تطوير المناهج	- إغناء المناهج بالمفاهيم التالية: التربية السكانية، والتربية والبيئة،التربية المرورية،التربية الصحية،الديمقراطية وحقوق الإنسان، الأبعاد الوطنية والقومية،ومهارات البحث العلمي	"معهد سيسكو التعليمي ووزارة التربية والتعليم.	٢٠٠٥/ ٢٠٠٦
٢١-	مركز رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم	- الإشراف على إعداد المعلمين إعدادا صحيحا يتناسب ومتطلبات خطط التطوير التربوي . - إكساب المتدربين مهارات التعامل مع الحاسوب كأداة تعليمية متطورة، وذات إمكانيات واسعة. - يسعى المركز إلى زيادة استخدام الوسائط المتعددة في تدريب المعلمين. - تعزيز فكرة التعلم الالكتروني.	وزارة التربية والتعليم وشركة الاتصالات الأردنية	٢٠٠٦
١٣-	مركز المعلومات	خلق التفكير الإبداعي لدى الطلبة وزيادة مهاراتهم في الحصول على المعرفة من خلال المجتمع المعلوماتي.		٢٠٠٧
١٤-	المكتبة الالكترونية	- أن تصبح المكتبة الالكترونية مكملة للنظام التربوي وذلك تقديم برامج تربوية وثقافية مساعدة للطلاب. - مواكبة التطور المعلوماتي وإعداد الوسائل اللازمة لهذا التطور لتكون المكتبة جزءا مساهما ومتناغما مع	مركز هيا الثقافي و شركة مايكروسوفت	٢٠٠١

		التطور العالمي. - تشجيع التعلم الذاتي والتعلم المستمر بالإفادة من مصادر المعلومات. - إتاحة الفرصة للباحثين للإطلاع على أحدث الدراسات في المجال	وصندوق الاتصالات الأردنية	
-١٥	المركز الوطني للاختبارات	- تحسين وتطوير الاختبارات المدرسية . - تحسين وتطوير التقويم المدرسي. - تحسين أداء الطلبة.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٦
-١٦	المركز التكنولوجي	- ربط التعلم بالتكنولوجي. - الانفتاح على العالم الخارجي.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٦
-١٧	مركز البحوث والاستشارات التربوية	-الاهتمام بالبحث التربوي من أجل تحسين العملية التعليمية.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٦
-١٨	مركز التشخيص والإرشاد التربوي	تطوير عملية الإرشاد التربوي. تطوير كفايات المرشد التربوي.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٦
-١٩	التعليم الصحي	تشجيع الفتيات للالتحاق في هذا التخصص وإكمال دراستهن الجامعية في حقل التمريض و الصحة العامة أو الدراسات الطبية المساندة والتغذية.	وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة	٢٠٠٦/ ٢٠٠٧
٢٠	فرع الإدارة المعلوماتية	- تلبية احتياجات السوق من الأيدي العاملة. - مواكبة التطورات التربوية.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٣/ ٢٠٠٤
-٢٢	المدارس الاستكشافية	- تحسين لعملية التربوية. تنمية الإبداع لدى الطلبة. توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٠
-٢٢	التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة.	- إعادة توجيه السياسات والأهداف والاستراتيجيات التربوية - تغيير البرامج والممارسات التربوية لتحقيق مخرجات تعليمية تنسجم مع الاقتصاد المعرفي - توفير الدعم لتجهيز بيئات تعليمية تمتاز بالجودة وتنمية استعداد الطلبة للتعلم عند دخول المدرسة.	اليونسكو ووزارة التربية والتعليم	٢٠٠٣- ٢٠٠٨
-٢٣	منهاج رياض الأطفال التفاعلي التشاركي	- الاهتمام بالطفولة المبكرة. - تلبية حاجات الأطفال في سن الطفولة لمبكرة. - تنمية قدرات الأطفال الاجتماعية والعقلية.	المجلس الوطني لشؤون الأسرة	٢٠٠٤
٢٤	الحصول على شهادة الأيزو ٢٠٠٠	- تقديم خدماتها إلى جميع طلبتها مهما تنوعت مستوياتها وبشكل صحيح ومستمر من أول مرة وفي كل مرة. - تدعيم العمل المؤسسي وتحقيق اللامركزية وتحسين الأداء باستمرار. - الحد من وصول الخطاء لمتلقي الخدمة والوصول إلى رضا متلقي الخدمة، ودعم العمل المؤسسي.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٢
-٢٥	نظام الفصول	- تطوير العملية التعليمية - تخفيف العبء على الطلبة - تنمية حرية الاختيار في نفوس الطلبة	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٣/٠٤
-٢٦	مختبر السنكترون	- نقل تكنولوجيا متطورة في مجال العلوم التجريبية باستخدام أشعة السنكترون الضوئية بالتالي تمكن مستخدميها من إيجاد الصيغ العلمية لتركيبات المواد الفيزيائية والكيماوية البيولوجية.	اليونسكو	٢٠٠٧
-٢٧	برنامج الأكاديمية الأردنية الصحية الالكترونية	- تزويد الطلبة بمعلومات حول القضايا الصحية. - تعزيز المفاهيم الصحية الضرورية بعبارات سهلة الفهم لتساعدهم على تحقيق أنماط حياة مأمونة وصحية لهم ولذويهم.	منظمة الصحة العالمية (سيسكو)	٢٠٠٣/٠٤
-٢٨	برنامج وورد لينكس وبرنامج إنتل التعليمي مكتبتي العربية وايرن.	- تنمية مهارات الحاسوب لدى العاملين في العملية لتربوية. - الانفتاح على العالم الخارجي. - استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.	اليونسكو ووزارة التربية والتعليم وشركة الاتصالات الأردنية	٢٠٠٣/٠٤

٢٩-	جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز	- تحسين أداء المعلم. - تعزيز المعلم ماديا ومعنويا . - تحسين وتطوير العملية التعليمية.	جلالة الملكة رانيا ووزارة التربية والتعليم	٢٠٠٥
٣٠-	تبني المدارس	- بناء مهارات الطلبة الفردية والمهنية. - تعميق المفاهيم الاقتصادية لديهم. - مشاركة القطاع الخاص بدور حقيقي وفاعل في تطوير العملية التعليمية	وزارة التربية والتعليمة والقطاع الخاص	٢٠٠٦
٣١-	مشروع دعم التعلم في الأردن	- تنفيذ المشروع المنهجي لتطوير أداء المديريات والمدارس وصولا للجودة في الأداء.	اليونسكو ووزارة التربية والتعليم	٠٤/ ٢٠٠٦
٣٢-	التوأمة الالكترونية	- تحقيق البعد العالمي في مجال التعليم. - تعزيز استفادة المعلمين والطلبة من تقنية المعلومات في التحصيل الدراسي. - تمكين الطلبة والمعلمين والمجتمع من استثمار قدراتهم من خلال التكنولوجيا وإثراء خبراتهم التعليمية للطلاب .	وزارة التربية والتعليم والاتصالات الأردنية	
٣٣-	تدعيم الكفايات الوطنية	تضمين المنهاج مفاهيم التربية السكانية/ الصحة الإنجابية والنوع الاجتماعي.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٥
٣٤-	دمج التعليم المبني على المهارات الحياتية في المناهج الدراسية	- الإسهام في تحسين نوعية التعليم والتركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية لتنمية الطلبة. - المساعدة على تقوية الصلة بين المهارات الحياتية والتفكير الانفعالي العاطفي والصحي لدى الطلبة. - تعزيز تبني السلوكيات الشخصية الايجابية. التعامل بوعي مع القضايا الشخصية والاجتماعية التي تشكل خطرا،وتهدد حياة الشباب مثل: العنف، والتدخين، والضغط .	منظمة الأمم المتحدة للطفولة/ مكتب اليونيسيف	٢٠٠٧
٣٥-	نظام المعلومات الجغرافي (GIS)	- تعريف الطلبة بنظام المعلومات الجغرافي. - تدريبهم على إدخال وتحليل ومعالجة البيانات الخاصة عن كل منطقة من المناطق التي أشار عليها في المنهاج وخصائصها دون الحاجة إلى زيارتها	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٧
٣٦-	مشروع Try science	- يقدم طريقة جديدة للأشخاص للتوصل إلى اكتشاف العلوم التي يتم تقديمها في المتاحف الموجودة في أنحاء العالم من خلال لمعارض التفاعلية، ولمغامرات متعددة الوسائط، واللقطات الحية. - يقدم مشروعات علمية وعملية، يستطيع الأطفال وأولياء الأمور، المدرسون تطبيقها في المدرسة أو في المنزل. - يقدم ثروة لا مثيل لها من المصادر الخاصة بالتطوير المهني للمدرس والمواد الدراسية. - تشجيع الطلبة على البحث العلمي.	شركة IBM بالاشتراك مع NewYork Hall	٢٠٠٧
٣٧-	مشروع الغرف متعددة الاستخدام	- عرض المادة التعليمية على مجموعة كبيرة من الطلبة خلال منظومة التعلم الالكتروني.	وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٥
٣٨	مشروع القرية الالكتروني	- تحسين نوعية حياة المرأة في المجتمعات الريفية من خلال مساعدتها على استخدام التكنولوجيا.	صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة(يونيفم) ووزارة الاتصالات والتكنولوجيا	٢٠٠٥

عملت وزارة التربية والتعليم على وضع إستراتيجية وطنية للتعليم لتحقيق أهـدافها من خلال رفع كفاءة وفاعلية العملية التعليمية التعلمية، وفيما يلـي توضـيح لهـذه الإستراتيجية الوطنية للتعليم.

الإستراتيجية الوطنية للتعليم لعام(٢٠٠٦)

تهدف هذه الإستراتيجية لتحقيق هدفين هما: توجيه عمليات وزارة التربية والتعلـيم فـي السنوات الخمسة إلى العشرة القادمة من خلال تنفيذ خطط العمل التطويرية الـسنوية، وتحديـد الاستراتيجيات والآليات والوسائل لتحقيق الرؤية والرسالة، وهذه الأهداف تتناسب مـع الفلـسفة والأهداف والسياسات العامة التي ينص عليها قانون التربية والتعليم رقم(٣) لعام ١٩٩٤ (المواد ٥،٣،٤ من الفصل الثاني من القانون).

وفيما يتعلق بالأسس الفكرية، والوطنية، والاجتماعية، التي ترتكز عليها فلسفة المنظومـة التعليمية الأردنية، وسياساتها العامة، فقد جاءت هذه الإستراتيجية حصيلة مداولات، ومناقـشات متعددة، حول أهمية تنمية الموارد البشرية، لتحقيق تطور اقتصادي واجتماعي.

أهم عناصر الإستراتيجية الوطنية للتعليم:

ومن أهم عناصر الإستراتيجية الوطنية ما يلي:

أولا- **الرؤية الوطنية للتربية والتعليم ورسالتها:** تم تحديد هذه الرؤية من خـلال الـوثيقتين التاليتين وهما الرؤية الأردنية للتربية والتعليم ٢٠٢٠، و منتـدى التعلـيم فـي أردن المـستقبل ٢٠٠٢م فقد تبنى المجلس الاقتصادي الاستشاري فـي تـشرين الأول مـن عـام ٢٠٠٢هـذه الإستراتيجية. وقد دمجت هذه الإستراتيجية الوطنية للتطوير ونتائج منتدى الرؤية معا في خطـط محددة للتنمية هي، خطة التحول الاجتماعي والاقتصادي، خطـة التعلـيم العـام مـن ٢٠٠٣-٢٠٠٨م، برنامج تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة (ERFKE1) ،ومبادرة التعلـيم الأردنيـة (JEI).

وحددت هذه الإستراتيجية رؤية وزارة التربية والتعليم وهي: تمتلـك المملكـة الأردنيـة الهاشمية منظومات من الموارد البشرية ذات جودة تنافسية، وكفاءة عالية، قادرة علـى تزويـد المجتمع بخبرات تعليمية مناسبة، ومستمرة مدى الحيـاة ذات صـلة وثيقـة بحاجاتـه الراهنـة والمستقبلية، وذلك استجابة للتنمية الاقتصادية المستدامة وتحفيزها عـن طريـق إعـداد أفـراد متعلمين وقوة عمل ماهرة.

أما رسالتها فهي : تطوير نظام تربوي عمادهُ " التميز"، يعتمد على موارده البشرية، استناداً إلى معايير عالمية وقيم اجتماعية، وروح تنافسية عالية، مما يسهمُ في تقدم الأردن في خضم "الاقتصاد المعرفي العالمي".

أهم المبادئ الرئيسية للإستراتيجية الوطنية: ترتكز فلسفة النظام التربوي الأردني على الدستور الأردني والحضارة العربية الإسلامية، ومبادئ الثورة العربية الكبرى، والتجربة الوطنية الأردنية،فيجب أن يستجيب النظام التربوي في الأردن لكل من الحاجات الراهنة والمستقبلية وان يرتبط بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن، ويمكن جميع الموطنين من الحصول على فرص التعلم، والمساواة في تقديم الخدمات التربوية.

ثانيا - الحاكمية والإدارة والقيادة: ستعمل الوزارة على إدارة النظام التربوي عن طريق تفويض الصلاحيات المتبادلة(وزارة التربية والتعليم،٢٠٠٦).

وفي ضوء عرض الأدب النظري، فقد شمل جميع جوانب هذه الدراسة وتمَّ الاستفادة منه من خلال ما يلي:

- ساعد في تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها وتحديد أسئلتها

- فهم موضوع الدراسة بشكل كامل ومتكامل

- التَّعرف على التجديدات التربوية في الميدان التربوي

- التَّعرف على واقع التجديدات التربوية في الميدان التربوي

- المساعدة في تحليل وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين

- التحقق من مصداقية ما توصلت إليه من نتائج وذلك من خلال مقارنة ما توصلت إليه من نتائج مع الأدب النظري.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء من الفصل عرضا للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تم الإطلاع عليها وتناولت موضوع التجديد التربوي من جوانب مختلفة ، وقد صُنفت هذه الدراسات إلى خمسة أجزاءٍ، وفقاً للمجالات التي تم تناولها في هذه الدراسة:

أولاً: الدراسات التي تتعلق بالتجديد والتطوير التربوي بشكل عام.

ثانياً: الدراسات التي تتعلق بالإدارة التربوية.

ثالثاً: الدراسات التي تتعلق باستراتيجيات التدريس والتقويم.

رابعاً:الدراسات التي تتعلق بالمعلمين .

خامساً: الدراسات التي تتعلق بالمقررات الدراسية.

تناولت الدراسات السابقة التجديدات والتطورات التربوية من جونب كثيرة ومختلفة وقد تم الاهتمام ببعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي:-

أولاً :الدراسات التي تتعلق بالتجديد والتطوير التربوي بشكل عام:

من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع التجديد بشكل عام ما يلي:

دراسة أبو عباس(١٩٩٠) بعنوان "**تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية نحو التطوير التربوي في الأردن**"، وقد هدفت إلى الكشف عن تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظتي اربد والمفرق نحو تنفيذ توصيات المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي وانعكاسها على الواقع التربوي في الأردن خلال الثلاث سنوات الماضية. وتكون مجتمع الدراسة من(٢٠٧)، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة من(١٨٤)مديرا ومديرة موزعين على مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظتي اربد والمفرق.

أما أداة الدراسة فكانت استبانة وتضمنت (٥٢) فقرة موزعة على المجالات التالية: السياسة التربوية والأهداف التربوية، الإدارة المدرسية، إعداد المعلمين ومديري المدارس وتدريبهم،المناهج والكتب المدرسية.

أظهرت نتائج الدراسة انه كان لتوصيات المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي انعكاسا واضحا على الواقع التربوي في الأردن وذلك من خلال تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية. حيث حققت توصيات المؤتمر المتعلقة " بالسياسة والأهداف"، "والإدارة المدرسية"، والمناهج والكتب المدرسية" بدرجة جيدة بينما تحققت التوصيات المتعلقة " بإعداد المعلمين ومديري المدارس وتدريبه" بدرجة متوسطة وأنه لا توجد إلى الآن مدارس متنوعة في التعليم تراعي الطلبة والموهوبين والعاديين وبطيئي التعلم .

وان ما زالت تأهيل المديرين غير قادرة على استيعاب اكبر عدد ممكن من المديرين غير المؤهلين، ولم يشترك المعلمون وذوو العلاقة من مختلف قطاعات المجتمع في تخطيط المناهج وتطويرها مشاركة كبيرة، لا يوجد حتى الآن نظام متطور وحديث في تقويم أداء المديرين ومتابعة أعمالهم الإدارية والفنية. وما زالت الحوافز المادية والمعنوية غير كافية لجذب الكفاءات الجيدة لمهنة التعليم،وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير الجنس والمؤهل والخبرة العملية في تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية نحو التطوير التربوي في الأردن.

دراسة جبريل(١٩٩٢)، بعنوان "**تطوير معايير للتجديد التربوي في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن**" فقد هدفت إلى تطوير معايير للتجديد التربوي، يمكن الاعتماد عليها لتحديد مستوياته في مدارس الأردن، وللكشف عن اثر بعض العوامل وتفاعلاتها على إدراكات المعلمين الفعلية لواقع التجديد التربوي.وتكون مجتمع الدراسة من (٥١٨) في(٨٥)مدرسة مثلت مدارس الريف والمدن والبادية وشكل مجتمع الدراسة عينتها وتم بناء المعايير من (٦٦) ممارسة مدرسية نوعية،يتوجب أن يحققها التجديد التربوي الناجح بوجه عام، وتم تصنيفها في ستة أبعاد أو مجالات جزئية هي:مناقشة القضايا واتخاذ القرارات شأنها،تنفيذ القرارات المدرسية وقرارات مديرية التربية، تنظيم ومناخ الاجتماعات الرسمية، دور مدير المدرسة، دور المعلمين، دور المشرفين التربويين.

وتوصلت الدراسة إلى إن(٤٥) مدرسة حصلت على مستوى تجديد عالٍ و(٤٠) مدرسة حصلت على مستوى تجديد منخفض،وجود فروق ذي دلالة إحصائية بين أوساط دراجات التجديد التربوي كما أدركه المعلمون، يعزى لعامل المرحلة التعليمية في المدرسة؛ حيث كان التجديد التربوي في المدارس الأساسية أفضل منه في المدارس الثانوية والى وجود فروق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية(α=٠,٠٥) بين أوساط دراجات التجديد التربوي كما أدركه المعلمون، يعزى لعامل الجنس؛ حيث ما أدركه المعلمون اقل مما أدركته المعلمات. والى وجود فروق ذي دلالة إحصائية بين أوساط دراجات التجديد التربوي كما أدركه المعلمون، يعزى للتفاعل بين المرحلة التعليمية والجنس ،والى وجود فروق ذي دلالة إحصائية بين أوساط دراجات التجديد التربوي كما أدركه المعلمون، يعزى للتفاعل بين المرحلة التعليمية والجنس.

دراسة الشرفات(١٩٩٧)، بعنوان "**دور معلمي المرحلة الأساسية في مديريات الشمال في ضوء عملية التطوير التربوي في الأردن من وجهة نظرهم**" فقد هدفت إلى الكشف عن الدور الذي يمارسه معلمو المرحلة الأساسية في عملية التطوير التربوي في مديريات الشمال في الأردن، وتألف مجتمع الدراسة من (١٣٩٧٦) معلما ومعلمة في المرحلة الأساسية في محافظات اربد، المفرق،وعجلون للعام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٧، وتكونت عينة الدراسة من (٦٩٩) معلما ومعلمة.

وأظهرت نتائج الدراسة إن مجال المعلم كمحافظ على النظام قد حصل على أعلى المتوسطات الحسابية بلغ(٤,٣١)بينما جاء مجال المعلم كوسيط للتغيير في مجتمع الدراسة كأدنى متوسط حسابي يبلغ(٣,٤٧)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية(α=٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي المرحلة الإحصائية التي تعبر عن درجة ممارستهم لأدوارهم في عملية التطوير التربوي تعزى إلى كل من المؤهل العلمي للمعلم وموقع المدرسة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية(α=٠,٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي المرحلة الإحصائية التي تعبر عن درجة ممارستهم لأدوارهم في عملية التطوير التربوي تعزى إلى صالح المعلمين ذوي التخصص العلوم الإنسانية، والجنس لصالح الذكور والخبرة والمعلمين الذين اشتركوا بالدورات التدريبية.

دراسة عبيدات (١٩٩٨)، بعنوان "**تصورات معلمي المدارس الثانوية لبرنامج التطوير التربوي في مديريات تربية محافظة اربد** " وهدفت إلى الكشف عن تصورات معلمي المدارس الثانوية لبرنامج التطوير التربوي، في مديريات تربية محافظة اربد، وتكون مجتمع الدراسة من(٣٤٠٢)، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٦)، معلماً معلمةً موزعين على مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة اربد.

وأهم النتائج الدراسة ه: إنَّ هناك مركزية إدارية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة المدرسية، ولم يكن هناك مشاركة للمعلمين وذوي العلاقة من مختلف قطاعات المجتمع في تخطيط المناهج وتطويرها، واقتصرت مساهمة الجامعات الأردنية في تقديم خططها وبرامجها على لمعلمين المبعوثين إليها من قبل وزارة التربية والتعليم، ولم تتحقق توصيات التطوير التربوي في مجال تقنيات التعليم والامتحانات المدرسية بدرجة كافية، ولم

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس ولكن ظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

دراسة أوني (2000) Unni بعنوان "**دور مدير المدرسة في تحسين وتطـوير أداء المدرسة في المدارس الإلزامية في النرويج**"، وهدفت إلى معرفة دور مدير المدرسـة فـي تحسين وتطوير أداء المدرسة في المدارس الإلزامية في النرويج، تكونت عينة الدراسة مـن ٨١ مدرسة ضمن ٤٢ مديرية تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقد تنوعت المـدارس مـن مدارس أساسية، وأخرى ثانوية وغيرها كانت تضم المرحلة الأساسية والثانوية معا.

وتم تصميم استبانتين؛ واحدة موجهة للمدراء وأخرى موجهة للمعلمين. وقـد توصـلت الدراسة إلى نتائج عدة كان من أهمها: بأن باستطاعة مدير المدرسة، أن يُحسن من عمليـة تطوير المدرسة، من خلال لعب دور فعال في خلق بيئة إبداعية في المدرسـة، وأن المـدير يلعب دوراً في المدارس الثانوية، أكبر من المدارس الأساسية، وأن الـدعم مـن الـسلطات المحلية يلعب دوراً كبيراً في تحسين أداء المدرسة.

دراسة ماري وآخرون(Marie et. al, (2000بعنوان "**القادة في تحسين المدارس الثانويـة في بريطانيا**، وهدفت إلى معرفة دور مديري الدوائر في المدارس الثانوية في تحسين المـدارس في بريطانيا"، وتكونت عينة الدراسة من ٣٢ مدير دائرة، حيث تم تطبيق أسلوب المقابلة معهـم من أجل تحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في معرفة الدور المحتمل الذي قد يلعبونه فـي تحـسين أداء المدرسة، وبعد إجراء المقابلات. وتم التوصل إلى الاستنتاجات التالية: يوجد عوامل عديـدة تعمل على تحسين أداء المدرسة منها تخصيص وقت أكبر لمدراء الدوائر بوصفهم فـي موقـع "الإدارة الوسطى" لكي ينجزوا المهام اليومية الموكلة إليهم، وأنه يجب التسريع في عملية تغييـر المناهج لأنها ثابتة تقريبا وتتغير بشكل بطيء، وأنَّهُ يجب العمل على التطوير المهنـي للعـاملين في قطاع التربية لأنَّهُ لا يتم تخصيص وقت وتمويل لهذا الغرض. وإضافة إلى ما سبق، لا يوجد عند مديري المدارس رؤية بعيدة الأمد نحو تطوير العملية التربوية.

دراسة الخوالدة (٢٠٠٤)، بعنوان "**بناء معايير لإدارة التجديدات التربوية فـي النظـام الأردني**" وهدفت إلى بناء معايير لإدارة التجديدات في النظام التربوي الأردني، وإلى معرفة درجة أهمية هذه المعايير، وإمكانية تطبيقها، ودرجة الالتزام بها من قبل القادة التربويين في المستويات القيادية الثلاثة: العليا، والوسـطى ، والـدنيا، وتكـون مجتمـع الدراسـة مـن

(١٠١)مديرا في مستوى القيادة العليا و(١١٣) مديرا في مستوى القيادة الوسطى(٤٥٨) مديرا في مستوى القيادة الدنيا ، وشملت العينة مجتمع الدراسة بأكملها.

وتوصلت الدراسة إلى بناء مصفوفة من المعايير، تكونت من (٥٢) معياراً لإدارة التجديدات التربوية، وتراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات القادة في مستوى القيادات الثلاثة على مقياس درجة الأهمية بين(٢,٨٤ - ٣,٨٩)من(٤) درجات، وحظيت المعايير جميعها في ضوء هذه المتوسطات على درجة مهمة جدا،وتراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات القادة في مستوى القيادات الثلاثة على مقياس درجة الإمكانية بين(٠,٦٠ -١) من درجتين.

دراسة فرانسيسكو وآخرون Francisco et.al (2004)، بعنوان "**آراء معلمي المدارس الزراعية حول الإصلاحات التربوية التي تجرى في دولة البرازيل**" حيث هدفت إلى معرفة آراء معلمي المدارس الزراعية حول الإصلاحات التربوية التي تجرى في دولة البرازيل، تكونت عينة الدراسة من خمس مدارس زراعية من خمس مناطق مختلفة وتم إجراء مقابلات مع أربع معلمين من كل مدرسة أي بما مجموعه ٢٠ معلما. تم إجراء مقابلات فردية مع كل معلم من المعلمين، وبعد إجراء التحليلات المناسبة تم التوصل إلى النتائج عدة ومتباينة وذلك فيما يتعلق بالإصلاحات التربوية حيث أكد معظم المعلمون على فائدة الفصل بين التعليم العملي والأكاديمي، ومن فوائد الإصلاح أيضا مرونة المناهج الجديدة، وتزويد المدارس بالمعدات والمرافق اللازمة.

دراسة كارن Karen (2006)، بعنوان "**وجهات نظر المعلمين في المدارس الثانوية حول التجديدات التربوية في ألمانيا** "، والتي هدفت، إلى معرفة وجهات نظر المعلمين في المدارس الثانوية حول التجديدات التربوية في ألمانيا، وتكونت عينة الدراسة من خمس مدارس من مختلف المناطق، وتم اختيار عينة عشوائية من المعلمين، من تلك المدارس وصلت إلى ١٤٢ معلما. تم إتباع أسلوب المقابلة، وتوزيع الاستبانات، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد إجراء التحليلات اللازمة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن المعلمين يدرسون في بيئة تعليمية جيدة ومحفزة للطلاب على أن يتلقوا العلم، وأن المعلمين بحاجة إلى برامج تدريب تعمل على تحفيزهم لكي يبدعوا في مجال عملهم.

ثانيا - الدراسات التي تتعلق بالإدارة المدرسية:

من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع التجديد التربوي في الإدارة التربوية ما يلي:

دراسة حمدان(١٩٩٣) بعنوان" **تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية الأكاديمية الحكومية للمدير الفعال في الأردن**"، وقد هدفت إلى معرفة تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية الأكاديمية للمدير الفعال في الأردن ، واستخدم الباحث استبانة اشتملت على سبعة مجالات ويضم كل مجال عشر فقرات، تكون مجتمع الدراسة من (١١٣) وتكونت عينة الدراسة من جميع مجتمع الدراسة البالغ عددهم(١١٣) مديرا ومديرة.

واهم ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج وهي: جاء تصور المديرين لأهمية المجالات للمدير الفعال مرتبة ترتيبا تنازليا حسب الأهمية كما يلي: مجال البناء المدرس، الشؤون الإدارية، تطوير الكفايات التعليمية للمعلمين، الشؤون الطلابية، تنفيذ المناهج والكتب المدرسية وتطويرها، التقويم، والمجتمع المحلي.

وأظهرت النتائج أيضا أن لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات مديري المدارس تعزى للجنس والخبرة الإدارية والتأهيل التربوي.

دراسة أبو الهيجا(١٩٩٥) بعنوان "**المبادئ الديمقراطية ومدى تطبيقها لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد من وجهة نظر المعلمين**" هدفت إلى معرفة مدى تطبيق مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد المبادئ الديمقراطية من وجهة نظر المعلمين وبيان ما إذا كانت وجهات النظر هذه تختلف باختلاف الخبرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الأساسية في مديريات التربية والتعليم لمحافظة اربد للعام الدراسي ١٩٩٤/ ١٩٩٥ والبالغ عددهم (٧٤٧٤)معلما ومعلمة وقد اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حيث بلغت هذه العينة من (٧٥٣) معلما ومعلمة واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات .

وتوصلت الباحثة إلى إن أكثر المبادئ الديمقراطية ممارسة حسب وجهة نظر المعلمين، في المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد هي التي تتعلق بتطبيق العدل والمساواة على الجميع دون تمييز. واقلها ممارسة هي تلك التي تتعلق بتفويض المسؤولية والصلاحيات في إدارة الاجتماعات، وان مبدأ العمل بروح الفريق كان أكثر المبادئ

الديمقراطية ممارسة لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية، حسب وجهات نظر المعلمين، حيث بلغ النسبة المئوية(٢,٥٧). وان اقل هذه المبادئ ممارسة حسب وجهات نظر المعلمين كان مبدأ المشاركة واتخاذ القرار، حيث بلغ النسبة المئوية (٢,٥٧)، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) بين وجهات نظر المعلمين نحو تطبيق المبادئ الديمقراطية السائدة لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد تعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة.

وأظهرت نتائج الدراسة إن النسبة المئوية لجميع فقرات الاستبانة والتي تمثل وجهات نظر المعلمين نحو تطبيق مبادئ الديمقراطية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد هو(٢,٤٩) وهذا يدل إن تطبيق هذه المبادئ قليل.

دراسة بني خالد(٢٠٠٢)، بعنوان "**المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد** "هدفت إلى معرفة مدى اعتماد المعايير المتبعة لاختيار مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد، تكونت عينة الدراسة من جميع المدراء والمديرات في المدارس الثانوية والبالغ عددهم (١٣٩) ومن المشرفين والمشرفات التابعين لمديريات التربية والتعليم التالية(اربد الأولى، اربد الثانية،الرمثا، بني كنانة) وعددهم(١١٤)واستخدم استبانة في جمع المعلومات.

وأظهرت النتائج إن من وجهة نظر مديري المدارس كانت أعلى المعايير هي: إن يتمتع مدير المدرسة برؤيا شمولية واسعة وبعيدة المدى،الذكاء والاستعداد للأخذ بالمخاطرة والمبادرة والقدرة على التعامل مع المعلومات والبيانات واستخدامها وتوظيفها، والقدرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة، والإطلاع المستمر على كل ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، أي إنها كانت على التوالي المعايير المهنية، الإبداعية الشخصية، الأكاديمية، الفكرية، وأخيرا الإنسانية.

دراسة عضيبات(٢٠٠٢)، بعنوان "**تصورات مديري التربية والتعليم للمعلوماتية في الإدارة التربوية**"، وقد هدفت إلى التعرف على تصورات مديري التربية والتعليم للمعلوماتية في الإدارة التربوية، تكونت عينة الدراسة من جميع مديري التربية إذ بلغت عينة الدراسة(٩٣)مديرا وشكل مجتمع الدراسة عينتها.

واستخدم الباحث استبانة من خمس وستين فقرة موزعة على أربعة مجالات. توصلت الدراسة كان متوسط درجة استخدام المعلوماتية من وجهة نظر مديري التربية والتعليم بنسبة مئوية مقدارها(٧٨,٩٢%) وبمستوى عال حصل مجال استخدام المعلوماتية في ممارسة النشاطات الإدارية في مجتمع الدراسة على أعلى متوسط بين مجالات الاستبانة لمجمل المجالات الواردة في الدراسة بنسبة مئوية مقدارها (٨٤,٣٨) وبمستوى عال وحصل مجال استخدام الحاسوب لممارسة النشاطات الإدارية، بالمرتبة الثالثة بنسبة مئوية مقدارها (٧٧,٤٦).

وجاء مجال استخدام الحاسوب بالدرجة الرابعة بنسبة مئوية مقدارها (٧٦,٦٥)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) تعزى إلى مستوى المؤهل العلمي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص العلمي على كافة المجالات.

دراسة القداح(٢٠٠٣)، بعنوان "**الكفايات المهنية المستقبلية اللازمة لمدير المدرسة الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين- بناء أنموذج مقترح**" هدفت إلى التوصل إلى الكفايات المهنية المستقبلية اللازمة لمدير المدرسة الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، وتطوير أنموذج لتلك الكفايات التي تشكل الشخصية المهنية لمدير المدرسة الثانوية،واستخدم الباحث استبانة للكفايات المنية تضمن المجالات التالية وهي: التخطيط الإداري،إدارة الموارد البشرية والمادية، القيادة الإدارية، الإشراف الفني،المتابعة والتقويم الإداري، والعلاقة مع المجتمع المحلي وتكونت عينة الدراسة من(٣٣٨) مديرا ومديرة إي بنسبة ٣٤%من مجتمع الدراسة و(١٥٢)مشرفا ومشرفة، أي بنسبة(٢٦%) من مجتمع الدراسة. واهم النتائج التي تم التوصل إليها : إن الغالبية العظمى من تلك الكفايات ما زالت ضمن قائمة الكفايات اللازمة في مطلع القرن الجديد، ويمكن تطوير أو تجديد الكفايات الأخرى كي تنسجم مع المستحقات التطورية للقرن الحادي والعشرين، وهناك توجه واضح نحو النهج القيادي ، الداعي إلى إحداث نقلة نوعية في الأداء الإداري، وما زال هناك ميل نحو أولويات إدارية بحتة على حساب الجوانب الفنية المرتبطة بجوهر عمليات التعليم والتعلم.

دراسة الهيشان (٢٠٠٤)،بعنوان "**مدى فاعلية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظر مديري التربية والتعليم في إقليم الشمال**"، هدفت إلى معرفة مدى فاعلية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظر مديريها في إقليم الشمال، واستخدم الباحث استبانة اشتملت على (٤٩) فقرة موزعة على ثلاثة

مجالات رئيسية هي التخطيط، والأسلوب الإداري، والتقويم ،وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري التربية والتعليم في إقليم الشمال والبالغ عددهم(٣٣) وهم مجتمع الدراسة كاملا.

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي: إن فاعلية تطبيق إدارة الجودة الشاملة للمجالات الثلاثة ، التخطيط، الأسلوب الإداري والتقويم في مديريات الشمال كانت عالية، توجد فروق في مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر مديريها في إقليم الشمال، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح مدير التربية والتعليم بالنسبة للتخطيط، ولصالح للذين مسماهم الوظيفي مدير الشؤون الفنية والتعليمية بالنسبة لمجالي الأسلوب الإداري والتقويم ، ولصالح المؤهل العلمي(أعلى من ماجستير) بالنسبة لمجالي التخطيط، ولصالح الخبرة العملية ولصالح(أكثر من ٢٠ عاما) بالنسبة لمجالي التخطيط والأسلوب الإداري، ولصالح (٢٠)سنة واقل بالنسبة لمجال التقويم والأسلوب الإداري، ولا توجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال التقويم.

دراسة التميمي(**٢٠٠٥**)، بعنوان "**فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (ايزو٩٠٠١) في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، من وجهة نظر العاملين فيها، ودرجة رضاهم عن هذا النظام** "، هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء درجة فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (ايزو٩٠٠١) في تطوير أداء الوحدات الإدارية (المشمولة في التجربة) في وزارة التربية والتعليم في الأردن، من وجهة نظر العاملين فيها،واستقصاء درجة رضاهم عن هذا النظام للعام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين من حملة البكالوريوس فأكثر، العاملين في مركز الوزارة ومديريتي تربية عمان الثانية ومأدبا، إذ بلغت عينة الدراسة (٣٨٤) موظفا تم اختيارهم بشكل عشوائي طبقي من أفراد المجتمع.

واستخدم الباحث استبانتين: الأولى لاستقصاء درجة الفاعلية. والثانية درجة الرضا، وأظهرت نتائج الدراسة انه كانت درجة الفاعلية الكلية لاستخدام النظام متوسطة(٣,٦٥من ٥)، وكانت درجة الكلية للعاملين متوسطة(٣,٦٢ من ٥)، وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الفاعلية الكلية، تعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة، وجاءت الفروق لصالح من يحملون مؤهل البكالوريوس، والبكالوريوس+الدبلوم العالي ولصالح ذوي الخبرة من (١٠-١٩)، و كانت العلاقة بين درجة الفاعلية الكلية ودرجة الرضا الكلية ايجابية بمعامل ارتباط (٠,٨٩٩) وهو ذو دلالة إحصائية.

دراسة العدوان(٢٠٠٦) بعنوان "**تصورات مديري ومعلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف** " هدفت إلى التعرف إلى تصورات مديري ومعلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف في محافظة البلقاء،وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في محافظة البلقاء للعام الدراسي (٢٠٠٥/٢٠٠٦)، البالغ عددهم (٨٧)مديرا ومديرة وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين البالغ عددهم(٢٤٢٩)معلما ومعلمة. وتكونت عينة الدراسة من جميع المديرين البالغ عددهم (٨٧) مديرا ومديرة، و(٤٨٥) معلما ومعلمة بنسبة، (٢٠%)اختيروا بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة،واستخدمت الباحثة استبانة لتحقيق أهداف الدراسة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة: كانت تصورات مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف مرتفعة، كانت تصورات المعلمين لإمكانية تطبيق الإدارة بالأهداف متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المديرين وتصورات المعلمين لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف لصالح المديرين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المدراء في إمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين والمعلمات لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التعليمية ولصالح(٦-١٠) سنوات عند المديرين.

دراسة جاردنر Gardiner (2006) بعنوان "**دور مديري المدارس في المناطق متعددة الثقافات بوصفهم قادة تربويين متعددي الثقافات في المدارس**"، وهدفت هذه الدراسة التركيز على دور مديري المدارس بوصفهم قادة تربويين متعددي الثقافات في المدارس، تكونت عينة الدراسة من ستة مدراء مدارس موزعة على النحو التالي: (٤ مدارس أساسية، ٢ مدارس ثانوية)، تم اعتماد منهجية دراسة الحالة والمتكونة من استمارة مكونة من أسئلة، لجمع البيانات المستقاة من المقابلات وذلك لموائمتها مع هدف الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات من أهمها: أن التنوع الثقافي لمديري المدارس مفيد في بيئة المدرسة لأن بيئة المدرسة أصلا متنوعة ثقافية وتضم طلابا ذو خلفيات ثقافية وعرقية مختلفة. عمد المدراء على طرح قضايا الاختلاف الثقافي مع الطلاب سواء على

المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي وخاصة في الامتحانات، حيث يشدد المدراء على المعلمين على أن يضمنوا في مناهجهم واختباراتهم للطلاب قضايا التنوع الثقافي.

دراسة ليما (Lima, (2008 بعنوان **فاعلية المدرسة وتحسينها: دراسة حالة على مدرسة في البرتغال، وهدفت إلى معرفة دور العلاقات السائدة في المدرسة ودورها في تحسين وتطوير المدرسة**" ، حيث كانت عبارة عن دراسة حالة لدائرتين مختلفتين لمدرسة نموذجية في البرتغال، حيث تم إجراء المقابلات مع كافة أعضاء الدائرتين وهما دائرة العلاقات الاجتماعية ودائرة المناهج والبالغ عددهم(٨٣)، فردا، وتم توزيع الاستبانات عليهم لمعرفة أرائهم ووجهات نظرهم حول العلاقات السائدة في المدرسة، ولمعرفة كيفية تحسين المدرسة وجعلها فعالة قدر الإمكان وتوصلت الدراسة إلى النتائج عدة، نذكر أهمها: أكد أفراد عينة الدراسة على تبني مفهوم أوسع للعملية التربوية بشكل يسهل من تقديم المعلومات للطلاب، ولتسهيل عملية تواصل العاملين مع بعضهم البعض، شكوى العاملين من رؤساء الدوائر حول قلة خبرتهم وضعف المهارات الإدارية لديهم مما يستجوب تقديم برامج تطوير مهنية للعاملين في الإدارة.

ثالثاً :الدراسات التي تتعلق باستراتيجيات التدريس والتقويم.

من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت موضوع التجديد التروي في استراتيجيات التدريس والتقويم ما يلي:

دراسة هديب (٢٠٠١) بعنوان" **اثر استخدام الحاسوب التعليمي كل من التعلم التعاوني والتعلم الفردي، من خلال الحاسوب في التحصيل المباشر والمؤجل لطالبات الصف العاشر الأساسي لقواعد النحو العربي**"، هدفت إلى استقصاء اثر استخدام الحاسوب التعليمي بطريقتي التعلم التعاوني، والتعلم الفردي، مقارنة مع الطريقة التقليدية في التحصيل المباشر والمؤجل لطالبات الصف العاشر الأساسي في قواعد النحو العربي وتكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات الصف العاشر الأساسي الملتحقات في المدارس الحكومية التابعة لمنطقة اربد الأولى في الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠٠١-٢٠٠٢م) ، وعددهن (٣٣٨٩) طالبة موزعات على (٤٣)مدرسة، وأما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من مدرسة رابعة العدوية بصورة عشوائية، وتكونت من (٩٠) طالبة من طالبات الصف العاشر الأساسي واستخدم الباحث أداة استبانة في جمع المعلومات.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند(α=٠,٠٥) في التحصيل المباشر والمؤجل لطالبات مجموعتي الدراسة: الحاسوبية الفردية والتقليدية، ولصالح الاختبار المباشر. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التحصيل المباشر والمؤجل لطالبات المجموعة الحاسوبية التعاونية.

دراسة ميسير (Messie,r (2005، بعنوان "**مقارنة ما بين إستراتيجيات التدريس التقليدية مع إستراتيجيات التعليم التعاونية: أي منهما يستطيع تحسين مستوى التحصيل في المدارس المتوسطة الصينية**"، وهدفت إلى المقارنة ما بين إستراتيجيات التدريس التقليدية مع إستراتيجيات التعليم التعاونية: أي منهما يستطيع تحسين مستوى التحصيل في المدارس المتوسطة الصينية، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٤٥) طالبا من المدارس المرحلة المتوسطة في الصين حيث تراوحت أعمارهم ما بين (١٢-١٥) عاما، وقد تم اختيارهم بالعينة العشوائية، تم تقسيم العينة إلى مجموعات: ضابطة وتجريبية، حيث تم إجراء اختبار قبلي وبعدي وتم توزيع عليهم استبانة. بعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.

تم التوصل إلى نتائج عدة كان من أهمها: لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية ما بين المجموعة الضابطة والتجريبية من حيث مستوى فعالية التدريس لكلتا الطريقتان، مما يدل على خلل في تطبيق إستراتيجيات التعلم التعاوني، مما يسترعي توجيه دورات تعليمية وتثقيفية للمعلمين نحو هذا الاتجاه.

دراسة كريشان(٢٠٠٥) بعنوان "**تنفيذ معلمي العلوم لاستراتيجيات تجديدية في تدريس العلوم والعوامل المؤثرة فيه** وهدفت إلى استقصاء واقع تنفيذ معلمي العلوم لاستراتيجيات تعليمية تجديدية تدربوا عليها في أثناء الخدمة وهي إستراتيجية التقويم التشخيصي والاستقصاء والتعلم التعاوني، والعوامل المؤثرة في التنفيذ" ، استخدمت الباحثة لجمع البيانات الوثائق،والملاحظات الصفية والمقابلات شبه المقننة.واشتملت الدراسة على (١٢)مشاركا من معلمي الذكور والإناث الذين خضعوا للتدريب على استراتيجيات التعليم والتعلم أثناء الخدمة في الفترة ما بين١٩٩٥- ٢٠٠٣م لمديريات التربية والتعليم لمحافظة عمان.

أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة: إن أبرز المعوقات تنفيذ الاستراتيجيات التعليمية عند المعلمين عدم فهم المعلمين للإستراتيجية والكم الكبير للمنهاج وتصميم المحتوى لا يساعد على تنفيذ الاستراتيجيات، وعدم توفر بيئة صفية مناسبة لتنفيذ الإستراتيجية. وأظهرت الدراسة إن دعم الإدارة والإشراف التربوي كان عاملا ثانويا مساعدا، وان نسبة فهم لمعلمين لخصائص

مناهج العلوم بلغت(٥٨,٣)، ولا علاقة لمستوى الفهم بجنسهم أو تخصصهم بل هناك علاقة بسيطة بخبرتهم في التدريس، وان من كان عنده فهم لخصائص مناهج العلوم، استطاعوا التغلب على بعض المعوقات وكان تنفيذهم للاستراتيجيات بدافع ذاتي وعن قناعة.

دراسة جيري (2003) Geri، بعنوان "**تأثير طريقة التدريس على نتائج الاختبار الموضوعي: مقارنة طريقة التعلم عن طريق المشكلة مع طريقة المحاضرة**" هدفت إلى معرفة تأثير طريقة التدريس على نتائج الاختبار الموضوعي في كلية التمريض في كلية سامفورد في ولاية ألاباما الأمريكية عن طريق مقارنة طريقة التعلم عن طريق حل المشكلة مع طريقة المحاضرة.

تكونت عينة الدراسة من (١٨ و٣٦) طالبا، حيث تم إجراء عليهم اختبار قبلي استخدم فيه أسلوب طريقة المحاضرة التقليدية، وبعدها بعام تم إجراء عليهم اختبار بعدي وذلك بعد تطبيق طريقة حل المشكلات. تكونت كل من الاختبارين القبلي والبعدي مجموعة من الأسئلة بلغ مجموعها ١٠ أسئلة تقيس مستويات مختلفة من قدرات الطلاب. بعد إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالات إحصائية في استخدام أي من طرق التدريس المذكورة أعلاه (المشكلات، المحاضرة).

دراسة باراك (2006) Barak بعنوان "**طرق التدريس لحل المشكلات الإبداعي المنهجي: تقييم منهج للمعلمين**" هدفت تلك الدراسة إلى التعرف إلى الطرق التي يستخدمها مدرسوا التكنولوجيا والعلوم لطريقة حل المشكلات الإبداعي المنهجي، حيث أن هذه الطريقة مفيدة لمعرفة الأفكار الجديدة عن طريق اختبار البدائل ضمن مجموعة خيارات موجودة والتي تهدف إلى تنويع وتوسيع الفكر في حل المشكلات. تكونت عينة الدراسة من ١٣ معلما و ١٣ طالبا يدرسون تكنولوجيا المعلومات والرياضيات. تم توزيع مجموعة من الأسئلة بلغ مجموعها ٦ أسئلة تستهدف أسلوب حل المشكلات، وتم توزيع استبانة للطلاب، ثم تم إجراء تقييم كلي للمحاضرات التي يتم التدريس فيها.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن الأفراد يستطيعون زيادة قدراتهم في حل المشكلات عن طريق الجمع بين عدة إستراتيجيات مختلفة لحل المشكلات مثل "التفكير الترتيبي أو المتسلسل، طرح الأفكار"، وأنه لوحظ على أفراد عينة الدراسة زيادة في مقدار التفكير في حل المشكلات وذلك من خلال ملاحظة أسلوبهم في ذلك، وقد أوصى الباحث بإجراء

المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع أي زيادة مقدار التفكير الإبداعي لـدى الطـلاب فـي المرحلة الأساسية والثانوية.

دراسة جورمان Gorman (2006) بعنوان " **تدريس منهجية البحـث فـي تخـصص العمل الاجتماعي: مقارنة ما بين طريقة التدريس عن طريق استخدام الانترنـت مـع طريقـة المحاضرة التقليدية**"، وهدفت إلى مقارنة ما بين طريقة التدريس عن طريق استخدام الانترنـت مع طريقة المحاضرة التقليدية وأثرها على تحصيل الطلبة، حيث هـدفت هـذه الدراسـة إلـى المقارنة ما بين الطريقتان لمعرفة أي منهما أفضل من ناحية نتائج الطلاب فـي نهايـة الفـصل الدراسي. تكونت عينة الدراسة من (٧٣) طالبا يدرسون تخصص العمل الاجتماعي في جامعـة ماريلاند في الولايات المتحدة الأمريكية. تم تقسيم الطلاب إلى ثلاثة مجموعـات علـى النحـو التالي: مجموعة دُرِّست بطريقة المحاضرة وحدها والثانية بطريقة الانترنت وحـدها، والثالثـة بطريقة المحاضرة والانترنت معا. كان من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسـة أن المجموعـة الثانية والتي دُرست بطريقة الانترنت وحدها فاقت على المجموعتان الأخريتان من حيث نتـائج الطلاب في امتحان منتصف الفصل وفي الامتحان النهائي.

دراسة فادي وآخرون (Fadaee,etal،(2008) بعنوان "**إستراتيجيات التدريب عن طريق استخدام الحاسوب التعاوني في التدريس في حل المشكلات الرياضية**" ، وهدفت هذه الدراسـة لمعرفة أثر الحاسوب في التدريس مادة الرياضيات. تكونت عينة الدراسة من (٢٩) طالباً ممـن يدرسون في مرحلة الدراسات العليا تخصصات العلوم والرياضيات حيث تـم إتبـاع الطريقـة التجريبية حيث طبقت الدراسة في مختبرات الرياضيات في قسم الحاسوب في جامعـة بايـامي (Payame) في إيران.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أنـه عنـدما يـتم اسـتعمال تكنولوجيـا الحاسوب في التدريس بطريقة مناسبة، فيكون لهذا الأمر نتائج إيجابية على تصرفات وسلوكيات إيجابية نحو طريقة تعلم الرياضيات وتخلق بيئة تعلم بنائه، وأن هذه الطريقة تؤدي إلـى زيـادة القابلية للتعلم مما يؤدي إلى زيادة تحصيلهم الدراسي.

دراسة ويرسما (Wiersma,(2008، بعنوان" **طرق التدريس لمعلمي مادة التاريخ في المدارس الثانوية**" وهدفت الدراسة التعرف وتصنيف ممارسات وطرق تدريس معلمي التـاريخ

للمرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من ثلاثة مدرسين حيث تم توزيع الاستبانة عليهم، وملاحظة أسلوب تدريسهم للمادة وفي النهاية إجراء المقابلات معهم.

بعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة وتحليل المقابلات والملاحظات تم التوصل إلى النتائج التالية: أن المعلمين الثلاثة يمارسون أساليب جديدة في مناهجهم، حيث واحد منهم كان يدرس بناءا على طريقة نظرية التعلم البنائي، وآخر على طريقة نظرية تعلم الاجتماعي، وأما الثالث فقد كان يستعمل الوسائط المتعددة في تدريسه. تم تصنيف المعلمين على أنهم يستعملون طرقا غير تقليدية في التعليم، وهذا يعتبر ممتازا حيث تحفز عملية التفكير لدى الطلاب وتقل من حدة الروتين في التدريس مما يسترعي انتباه طلابهم وحسن من مستواهم التحصيلي.

رابعاً :الدراسات التي تتعلق بالمعلمين

ومن الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت التجديد التربوي في إعداد وتأهيل المعلمين ما يلي:

دراسة المواجدة(٢٠٠٢)، بعنوان "**فاعلية برنامج تدريب إعداد معلمي العلوم في تغيير المفاهيم البديلة لدى طلبتهم في الصف الثامن الأساسي**"، هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريب المعلمين في تغيير المفاهيم البديلة لدى طلبتهم، وقد اختار الباحث (١٩)مدرسة اشتملت على (٢٠) شعبة، يدرس نصفها معلمون من خريجي هذا البرنامج، وبلغ عدد طلبة المجموعة الأولى (٣٥٨) وعدد طلبة المجموعة الثانية(٣٤٩)كما تم إعداد اختبار يكشف المفاهيم البديلة لدى الطلبة.

وأظهرت النتائج عدم وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية بين المجموعتين في تغيير المفاهيم البديلة؛ ذلك يوصي الباحث بإعادة النظر في برامج إعداد المعلمين من أجل تفعيل دورهم في كشف المفاهيم البديلة لدى طلبتهم.

دراسة فلورس (Floris,(2004) بعنوان" **تأثير الثقافة والقيادة المدرسية في تعليم المدرسين الجدد** " هدفت إلى معرفة تأثير الثقافة والقيادة المدرسية في تعليم المدرسين الجدد، تكونت عينة الدراسة من ١٤ معلما يدرسون في المرحلة الأساسية وهم المعلمون الجدد، و ١٨ في المرحلة ثانوية، ، تم استعمال أسلوب المقابلة وتوزيع الاستبانة على كافة عينة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: تأكيد معظم أفراد الدراسة على رعاية المعلم الجديد وتقديم الدورات التثقيفية لتطوره المهني، وإن للقيادة دور كبير تغيير سلوكيات

واستجابات المعلمين الجدد حيث يجب عليها القيام بالإجراءات اللازمة لصقل شخصية المعلم الجديد بما يتناسب واحتياجاته المهنية.

دراسة آن (Ann,(2005 بعنوان" **أهمية مديري المدارس، ودورهم في برامج تأهيل المعلمين الجدد**" هدفت إلى معرفة أهمية مديري المدارس، ودورهم في برامج تأهيل المعلمين الجدد، حيث تكونت عينة الدراسة من ٥٤ مدير مدرسة موزعة على النحو التالي (٨ مدراء من المرحلة الثانوية، ٤ من المرحلة المتوسطة، و ٤٢ من المرحلة الأساسية)، حيث تم توزيع استبانة مكونة من ٣٧ فقرة موزعة على مجالات مختلفة وذلك لتحقيق هدف الدراسة، وقد تم إتباع أسلوب المقابلة مع (٥) مدراء مدارس تم اختيارهم عن طريق القصد.

بينت نتائج الدراسة بأن مدير المدرسة الثانوية كان أكثر فعالية من حيث عدد الزيارات الصفية والتي كانت تجرى أسبوعيا حيث بلغت نسبتها ٦٢%، وأن المدراء كان يعطون تغذية راجعة للمعلمين الجدد بشكل مستمر، وأتضح بأن مديري المدارس بشكل عام يساهمون في تأهيل المعلمين الجدد وذلك من خلال النقاط التالية: أنهم يخلقون ثقافة مدرسية، ويعتبرون قادة تربويون، ومسهلون للعملية التربوية، وأنهم هم من يوظفون ويدربون المعلمون المبتدئون.

دراسة رضوان(٢٠٠٥) بعنوان "**تقييم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الاجتماعية الجدد للمرحلة الأساسية العليا في جنوب الأردن** " وهدفت إلى تقييم البرنامج التدريبي لمعلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية العليا في جنوب الأردن، وتكون مجتمع لدراسة من معلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية الجدد، ومشرفي الدراسات الاجتماعية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب إذ بلغ مجتمع الدراسة(٩٦) معلما ومعلمة، و(١٣) مشرفا ومشرفة تربوية،إذ بلغت عينة الدراسة (٧٣) معلما ومعلمة،(١١) مشرفا ومشرفة واستخدم الباحث استبانة في دراسته.

وتوصلت الدراسة إلى عدم مراعاة البرنامج لحاجات معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظات الجنوب من وجهة نظر المعلمين و مراعاة البرنامج لحاجات معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظات الجنوب من وجهة نظر المشرفين، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول الحاجات التدريبية تعزى لجنس المعلم، ومؤهله العلمي،وتخصصه،أو التفاعل بينهما.

دراسة العبسي (٢٠٠٦) بعنوان "**أثر تدريب معلمي الرياضيات على في تحصيل طلبتهم وتطور مستويات تفكيرهم الهندسي واتجاهاتهم نحو الهندسة**" وهدفت إلى معرفة الأثـر الـذي يحدثه تدريب معلمي الرياضيات للصف السابع الأساسي على مستويات التفكير الهندسـي، فـي تحصيل طلبتهم في التفكير الهندسي، وتطور مستويات تفكيـرهم الهندسـي واتجاهـاتهم نحـو الهندسة، ولتحقيق أهداف دراسته قام الباحث بإعداد برنامج تدريبي خاص بمـستويات التفكيـر الهندسي بالاعتماد على نموذج (فان هيل) ثم قام بتدريب معلم من معلمي الرياضـيات للمرحلـة الأساسية ممن يدرسون الصف السابع الأساسي في مديرية عمان الأولى على البرنامج التدريبي، كما أعدَّ الباحث مقياسا لقياس اتجاهات الطلبة نحو الهندسة ، وبلغت عينة الدراسة(٦٤) طالبا في الصف السابع وهي مجتمع الدراسة كاملاً في مدرسة تيسير ظبيان الأساسية للبنين فـي عمـان الأولى .

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي: وجود فـروق ذات دلالـة إحـصائية فـي التحصيل لصالح المجموعة التجريبية وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في مـستويات التفكيـر الهندسي بين المجموعة (التجريبية والضابطة) لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فـروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو الهندسة لصالح المجموع التجريبية، ويوجد فـروق ذات دلالة إحصائية في نوع المهارة الهندسية لصالح المجموعة التجريبية.

دراسة جوابرة (٢٠٠٦) بعنوان "**اثر ممارسة معلمي الكيمياء فـي المرحلـة الثانويـة للكفايات المهنية في تحصيل طلبتهم ومدى انسجام تلك الكفايـات مـع توجهـاتهم التطـوير التربـوي**"،وهدفت إلى معرفة اثر ممارسة معلمي الكيمياء في المرحلة الثانوية للكفايات المهنيـة في تحصيل طلبتهم ومدى انسجام تلك الكفايات مع توجهاتهم التطوير التربـوي الـذي تـشهده المناهج في الأردن، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الكيميـاء فـي المرحلـة الثانوية الذين يدرسون مادة الكيمياء في الفرع العلمي في مدارس مديرية التربية والتعليم لعمـان الثانية والبالغ عددهم (٥٢) معلما ومعلمة، وشكل مجتمع الدراسة عينتها ، واسـتخدمت الباحثـة لجمع المعلومات الاستبانة واختبار تحصيل لمادة الكيمياء،وسجل العلامات للعام السابق وحضور الحصص الصفية وتصويرها.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي: إن متوسط درجة ممارسة معلمي الكيميـاء للكفايات المهنية بشكل عام مرتفع نسبيا حيث بلغ قيمة مقـدارها (٣,٩٦).ودرجـة ممارسـة معلمي الكيمياء لكفايات المجالات كانت مرتفعة باستثناء الوسائل والأنشطة وبلغ متوسطه(٣,٥).

ولم تظهر فروق في درجة ممارسة المعلمين للكفايات المهنية تعزى إلى الخبرة، وظهرت علاقة ايجابية بين درجة ممارسة معلمي مادة الكيمياء للصف الثاني الثانوي وبين دراجات تحصيل طلبتهم، وأظهرت درجة منسجمة بين متوسطة والمرتفعة نسبياً بين ممارسات معلمي الكيمياء للكفايات المهنية وبين توجهات التطوير التربوي.

دراسة جاين (2007) Jane ، بعنوان "**ماالعناصر الفعالة في برامج تأهيل معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية من وجهة نظر المدربين أنفسهم في كمبوديا دراسة حالة**" وهدفت إلى معرفة وتحليل العناصر الفعالة في برامج تأهيل معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية من وجهة نظر المدربين أنفسهم في كمبوديا، تكونت عينة الدراسة من (١٣٨) معلمًا للرياضيات من المرحلة الأساسية، تم إتباع أسلوب الملاحظة من قبل المدربين أثناء إعطاء حصص الرياضيات وذلك لغرض جمع البيانات وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى نتائج عدة كان من أهمها: تركيز المدربين على الفصول الأساسية في مادة الرياضيات ومحاولة إعطاؤها الأهمية اللازمة مثل علم الهندسة والمعادلات الخطية.

خامساً : الدراسات التي تتعلق بالمقررات الدراسية

ومن الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت موضوع التجديد في المناهج الدراسية ما يلي:

دراسة العالم(١٩٩٤) بعنوان" **تقويم فاعلية كتاب الرياضيات المقرر للصف الأساسي في الأردن بدلالة مستوى تحصيل الطلبة لأهداف المنهاج ورأي المعلمين والطلبة بالكتاب** " **وهدفت** إلى تقويم فاعلية كتاب الرياضيات المقرر للصف الأساسي في الأردن ،وذلك من خلال معرفة درجة تحقيق الكتاب لأهداف المنهاج ، واشتملت الدراسة على(٧٠٦)طالبا وطالبة(٧٠) معلمة معلما ، وللإجابة على أسئلة الدراسة طور الباحث اختبار تحصيلي لقياس الأهداف الأساسية لتدريس الرياضيات للصف السادس واستبانة.

واهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يليان (٦٧%) من الأهداف الأساسية لم تتحقق بدرجة مقبولة تربويا، وإنها مناسبة حسب رأي المعلمين والطلبة، وتفضيل المعلمين للكتاب الجديد على القديم.

دراسة محمد (٢٠٠٦) بعنوان "**اتجاهات معلمي اللغة العربية نحو المناهج المطورة نحو الاقتصاد المعرفي وحاجاتهم المهنية من وجهة نظرهم في المدارس التابعة لوكالة الغوث** " وهدفت إلى الكشف عن اتجاهات معلمي اللغة العربية نحو المناهج المطورة نحو الاقتصاد

المعرفي وحاجاتهم المهنية من وجهة نظرهم. ، واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من ثلاثة أقسام لتقدير اتجاهات معلمي اللغة العربية، وحاجاتهم المهنية من وجهة نظرهم،وتكونت عينة الدراسة من(٣٢٦) معلما ومعلمة، ممن يدرسون اللغة العربية للصفوف الرابع والثامن والعاشر، موزعين على(١٩٠) مدرسة من المدارس التابعة لوكالة الغوث في الأردن

واهم ما توصلت إليه الباحثة من نتائج فكانت: مستوى اتجاهات معلمي اللغة العربية نحو المناهج المطورة ومضمونها وفق الاقتصاد المعرفي كان ايجابيا بدرجة عالية، وان تقدير معلمي اللغة العربية لاحتياجاتهم المهنية في المدارس التابعة لوكالة الغوث، كانت متوسطة لجميع المجالات، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين للحاجات المهنية من وجهة نظرهم تعزى للجنس ولصالح الإناث والمتغير المؤهل العلمي والمتغير الخبرة، وأظهرت النتائج إنَّ استخدام المعلمين للكتب المطورة وفقا للاقتصاد المعرفي ، فقد أدى إلى إحداث جملة من التغيرات واستراتيجيات تدريسهم للمبحث من وجهة نظرهم الخاصة لدى ٥٨,٥% من أفراد العينة، وكما أظهرت نتائج الدراسة، أن المعلمين اقترحوا إحداث العديد من التغيرات على المناهج المطورة سواء من حيث الشكل أو المضمون.

دراسة نيلاي (Nilay,(2006 ، بعنوان "**دراسة الفعالية والمشاكل الموجودة لدى دوائر تطوير المناهج في تركيا** "، هدفت إلى التعرف على الفعالية، والمشاكل الموجودة لدى دوائر تطوير المناهج في المدارس الخاصة في تركيا، والكشف عن المشاكل التي تعترضها.

وقد تكونت عينة الدراسة من ٨٧ مشاركا، ، منهم كانوا متخصصين في المناهج، حيث أجريت معهم مقابلات، بينما ٧٢ الباقين كانوا معلمين لديهم نشاطات في تطوير المناهج حيث تم توزيع الاستبانة عليهم. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: عبّر(٥٠%)من عينة الدراسة بأن نشاطات تطوير المنهاج كانت فعالة، بينما(٦٣%)قالوا بأن علاقتهم مع مخصصي المناهج كانت جيدة، ومن أهم المشاكل التي كانت تعترضهم هي ضغط العمل، وسوء التنظيم، وقلة التمويل.

دراسة "لي" (Li,2006) ، بعنوان "**تطوير المناهج الدراسية: دراسة على مناهج رياض الأطفال في المدارس الصينية**"، وهدفت هذه الدراسة لمعرفة الممارسات والمعتقدات نحو المناهج المطورة في رياض الأطفال الصينية لدى عينة الدراسة والتي تكونت من ١١٨ معلما و ٣٤ مديرا لمرحلة رياض الأطفال في الصين، تم توزيع الاستبانة على المعلمين والمدراء، وتم إجراء مقابلات مع المدراء وحدهم.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: عمد المعلمين والمدراء على تبني المنهاج التعليمي المطور من قبل السلطات المحلية والذي كان يتطلب منهم تصميم نشاطات تعليمية موجهة للطلاب في مرحلة رياض الأطفال، وكانت تلك الطريقة مفضلة لديهم حيث أكد ما نسبته ٦٨% من عينة الدراسة هذا الأمر، وقامت أيضا الإدارات المحلية للمدارس بعمل وتطبيق خطط دراسية يومية من أجل تنفيذ أمثل للمناهج. بعد تحليل المقابلات التي أجريت مع المدراء، تبين أنه من أهم المشاكل والمعضلات التي تواجههم هي قلة الخبراء والمختصين في المناهج، ونقص في مصادر دعم المناهج.

دراسة أثانازيا (Athanasia,(2006 ، بعنوان" **التعليم البيئي والمنهاج الوطني ودور معلمين في التطوير المستدام للمناهج في المدارس الأساسية في بريطانيا**"، والتي هدفت إلى معرفة دور المعلمين في التطوير المستدام للمناهج في المدارس الأساسية في بريطانيا، تكونت عينة الدراسة من ٤٨ معلما في المرحلة الابتدائية من مدارس بريطانيا، حيث تم إتباع أسلوب المقابلة بأسئلة ذات إجابات مفتوحة، واستخلاص البيانات من إجاباتهم لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في معرفة دور المعلمين في المنهاج المدرسي وأثره على المسيرة التعليمية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، كان من أهمها: تبين بأن المعلمين لديهم معرفة بسيطة بأصول تطوير المناهج وأن خبراتهم لا تسمح بعمل ذلك، وذلك بسبب قلة الدورات التدريبية المهنية والتي تعطيهم المعلومات والخبرة الكافية لتطوير المناهج.

دراسة مارك وتشارلز (Mark and Charles,(2006 ، بعنوان "**تطبيق وتنفيذ المناهج الدراسية: العقبات، التكيف وتطوير المعرفة العملية، بالنسبة لمدرسي العلوم في المدارس المرحلة المتوسطة**"، وهدفت إلى معرفة العقبات وتطبيق المعرفة العملية لمعلمي العلوم في المرحلة المتوسطة، اتبع في هذا البحث أسلوب دراسة الحالة، حيث تم إجراء الدراسة على ستة مدرسين لمادة العلوم من مدرستين مختلفتين للمرحلة المتوسطة وذلك لهدف معرفة التغيرات في المعرفة العملية والتي تدعم عملية تطبيق منهاج مادة العلوم مثل البرامج المحوسبة لمادة العلوم والموجهة لتسهيل عملية التعلم لدى الطلاب.

وبعد إجراء المقابلات مع المدرسين، توصلت الدراسة إلى ما يلي: أن عملية الإصلاح وتحسين عملية التعليم ليس بالأمر السهل، وهذا يتطلب تضافر جميع الجهود الإدارية والفنية، وإنها عملية تأخذ طابع شخصي.

دراسة عوض(٢٠٠٧) بعنوان "**مدى تحقيق المنهاج الجديد المكتوب والمحوسب في الرياضيات للصف الرابع الأساسي للإطار العام للمناهج المدرسية من وجهة نظر معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية والخاصة في الأردن واتجاهاتهم نحوه**"، وهدفت إلى الكشف عن مدى تحقيق المنهاج الجديد المكتوب والمحوسب في الرياضيات للصف الرابع الأساسي للإطار العام للمناهج المدرسية من وجهة نظر معلمي الرياضيات ف المدارس الحكومية والخاصة في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من(٥٠) معلما ومعلمة من المدارس الحكومية التابعة لمديرية عمان الثانية(١٠٠) معلم ومعلمة يدرسون مادة الرياضيات للصف الرابع الأساسي في المدارس التابعة لمديرة التعليم الخاص ، وقام الباحث بإعداد استبانين احدهما للكشف عن مدى تحقيق منهاج الرياضيات المكتوب والمحوسب للصف الرابع للإطار العام للمناهج المدرسية من وجهة نظر معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية والخاصة، وأخرى للكشف عن اتجاهات المعلمين نحوه، وكذلك قام الباحث بإجراء مقابلات مع بعض المعلمين من عينة الدراسة لسؤالهم حول نتائج الدراسة.

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث إن استجابات المعلمين على فقرات الاستبانة في مجال النتاجات التعليمية بلغت (٨٢, ٧٤%)، وفي مجال الممارسات التعليمية التي يؤديها المعلمون بلغت(٧٦,٢٣٥)، وفي مجال البيئة التعليمية بلغت(٦٩,٨٦٧%)، وفي مجال المحتوى الذي تبنى عليه المناهج بلغت(٦٩,٩١٣%)، إن أعلى الاستجابات المعلمين على فقرات الاستبانة في مجال النتاجات التعليمية بلغت(٨٨%) وكانت للفقرة التي تنص على" يستوعب المعرفة الأكاديمية في الرياضيات بشكل جيد.بينما بلغت الأهمية النسبية الأدنى لاستجاباتهم (٦٤%) للفقرات التي تنص على " يبتكر حلولا فريدة لمشكلات العلم،" يبحث بنشاط عن معلومات وخبرات التعلم التي يحتاجها." يستطيع المشاركة أحيانا كخبير مزود بالمعرفة." يستطيع استخدام الحاسوب".

وان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات معلمي المدارس الخاصة والحكومية في الأردن نحو المنهاج الجديد المكتوب والمحوسب في الرياضيات للصف الرابع الأساسي ، ولصالح معلمي المدارس الخاصة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

عند مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديدات في المجالات التربوية (الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية)، لوحظ أن هناك دراسات متنوعة وشاملة لجميع جوانب العملية التعليمية ولسهولة التعقيب على هذه الدراسات تم تناولها من خلال ثلاثة جوانب وهي: هدف الدراسة، والفئة المستهدفة، وأداة الدراسة.

أولا- هدف الدراسة:

اختلفت وتنوعت أهداف الدراسات السابقة ولكن جميعها تمحورت حول التجديدات والتطورات التربوية في جوانب مختلفة للعملية التعليمية، فبعض الدراسات اهتمت بالتطوير التربوي بشكل عام وخاصة بعد مؤتمر التطوير التربوي عام ١٩٨٧م ،منها دراسة(أبو عباس) ودراسة (عبيدات)، ومنها ما هدف إلى معرفة دور مدير المدرسة في تحسين وتطوير العملية التعليمية وهي:(حمدان، والشرفات،و وبني خالد، والقداح وكارين (Karen)، وفرانسيسكو (Francisc)، وبعض الدراسات هدفت إلى بناء معايير للتجديدات التربوية منها دراسة (الخوالدة، وجبريل).وبعض للدراسات السابقة أيضا،هدفت إلى معرفة دور مديري المدارس في تحسين وتطوير المدارس مثل دراسة (جاردنر،Gardiner) ،و(أوني، Unni)،و(ماري، Marie).وبعضها هدف إلى بناء معايير لاختيار مديري المدارس ومنها دراسة، (بني خالد ، والقداح)، ومنها ما هدف إلى معرفة فاعلية استخدام إدارة الجودة مثل دراسة(الهيشان، والتميمي)، وبعض الدراسات هدفت إلى معرفة دور العلاقات السائدة في تحسين أداء المدرسة، منها دراسة ليما، (lima) وهدف بعضها إلى معرفة فاعلية تدريب المعلمين على تحسين العملية التعليمية مثل دراسة(المواجدة، والعبسي،ورضوان، وجوابرة) ومنها ما هدف إلى دور مدير المدرسة في تأهيل وإعداد المعلمين مثل دراسة(فلورس،Floris) و(آن، Ann) ومنها ما هدف إلى معرفة فاعلية المقررات الدراسية المطورة مثل دراسة(العالم، ومحمد، و(نيلاي،Nily) ، و(لي،Li)، و(اثانازيا،Athanasia)،

وبعض الدراسات هدفت الى المقارنة بين طرق التدريس الحديثة والقديمة مثل دراسة(هديب)، و(ميسير،Messier)، و(جيري، Geri)،و(جورمان، Gorman)، ومنها ما هدف إلى معرفة اثر استخدام استراتيجيات تدريس حديثة مثل دراسة(ويرسما، Wiersma) و(فادي، Fadaee)،و(باراك، Barak)، وكريشان، و(جيري، Geri). واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (أبو عباس وعبيدات)، من حيث هدف الدراسة فقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهات

نظر القادة التربويين والمعلمين بالتجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية.

نلاحظ من عرض أهداف هذه الدراسات أن هذه الدراسات اقتصرت على جانب واحد من جوانب العملية التعليمية وأما الدراسة الحالية شملت جميع هذه الجوانب، وهي(الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم)..

ثانيا - الفئة المستهدفة:

تنوعت الدراسات السابقة في تحديد الفئات المستهدفة في هذه الدراسات فمنها ما استهدف القادة التربويين وهي: (ماري، Marie)، والعضيبات، ومنها ما استهدف مديري المدارس منها دراسة(أبو عباس، و(أوني،Unni)، والخوالدة، وحمدان، وبني خالد، والقداح ومشرف، وجاردنر،(Gardiner)،و(آن، Ann).

ومنها ما استهدف المعلمون مثل دراسة(جبريل ، وعبيدات، و(كارن، Karen)،و(فرانسيكو، Francsco)،وابو اليجا، والعدوان، وكريشان، و(جيري،Geri)، و(ويرسما، Wiersma)، و(فلورس،Floris، والعبسي،وجوابرة، ومحمد، ونيلاي،Nily و (لي،Li) و (اثانازيا،Athanasia)،و(مارك وتشارلز، Mark and Chales) ، وعوض و(كارين Karen).

ودراسات استهدفت الطلاب وهي دراسة(هديب،(باراك، Barak)، ودراسة جورمان،Gorman)، والمواجدة استهدفت المعلم .

وهناك دراسات استهدفت المعلمين والمشرفين التربويين وهي دراسة:(رضوان). ومنها ما استهدف المعلمين والطلبة وهي دراسة (العالم). نلاحظ إن هذه الدراسات استهدفت فئة واحدة والقليل منها ما استهدف فئتين.

والدراسة الحالية، استهدفت أربعة فئات وهي الفئة العليا(مديري التربية)،والوسطى(المشرفون التربويون)، والفئة الدنيا(مديري المدارس) والمعلمين.

ثالثا - أدوات الدراسة:

تنوعت الأدوات التي استخدمت في هذه الدراسات فهناك دراسات استخدمت الاستبانة منها دراسة الشرفات،و(اوني،Unni ، وابو الهيجا، ،والهيشان، والتميمي،والعدوان، وباراك، Barak). ومنها ما استخدمت فيها المقابلات الشخصية وهي دراسة (ماري، Marie)،و (وجاردنر،Gardiner).

وبعض الدراسات استخدمت مقابلات شخصية واستبانات منها دراسة(كارن، Karen)، و(ليما، lima)، و(فلورس،Floris). ومنها ما استخدمت فيها ثلاث أدوات وهي تحليل الوثائق والمقابلات والملاحظة وهي دراسة كريشان. وبعض هذه الدراسات استخدمت الاختبارات وهي:دراسة (جيري،Geri)، وجورمان، Gorman، والمواجدة. ومنها ما استخدم اختبارات واستبانة وهي دراسة (ميسير،Messier).

هذه الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة كريشان من حيث أدوات الدراسة فقد تم استخدام ثلاث أدوات وهي المقابلات الشخصية وتحليل الوثائق، والملاحظة.

ويغلب الطابع الكمي على هذه الدراسات وخاصة الدراسات العربية منها وأيضا معظمها يقتصر على أداة واحدة. والدراسة الحالية دراسة نوعية، استخدمت ثلاث أدوات (المقابلات الشخصية، بطاقة الملاحظة،وتحليل الوثائق).

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، التعرف على واقع التجديدات التربوية في المدارس، وكما استفادت منها في صياغة أسئلة الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة والمشاركين فيها،وكما شكلت الدراسات السابقة أيضا مرجعا مهما في بناء أداة الدراسة وتم الاستفادة منها في الإطار النظري وفي عرض نتائج الدراسة. وأهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة: أنها بحثت في التجديدات التربوية وفاعليتها في العملية التعليمية في محافظات الجنوب، وكما تعتبر الدراسة الحالية، دراسة شاملة أي أنها شملت أهم المجالات التربوية في العملية التعليمية وهي(الإدارة المدرسية، المعلمين‘ المقررات الدراسية،واستراتيجيات التدريس والتقويم)، وشملت أيضا جميع فئات القادة التربويين من الفئة العليا والوسطى والدنيا وأيضا المعلمين.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطريقة والإجراءات التي أعتمد فيها للإجابة عن أسئلة الدراسة، ويتضمن ملخصاً عن موقع الدراسة ووصفاً للمشاركين فيها وخطوات اختيارهم واستراتيجيات جمع المعلومات،ووصفاً لأدوات الدراسة ومراحل تطورها،ويتضمن أيضاً خطوات التحليل النوعي للبيانات.

تمَّ اعتماد أسلوب البحث الاثنوغرافي، وهو نوع من أنواع البحث النوعي والذي يعتمد على خبرة الباحث ومهارته في وصف الظاهرة المراد دراستها دون الاهتمام بتعميم النتائج ،إذ تم فيه جمع المعلومات من خلال الملاحظة والمقابلة وتحليل الوثائق، وتضمن التحليل الاستقرائي المتمثل في جمع المعلومات ثم بنائها وترميزها لتفسيرها والوصول إلى النتائج والاستخلاصات المبنية من المعلومات التي تمَّ جمعها من خلال الملاحظة المباشرة للسلوك ومن خلال الاتصال المباشر بالمشاركين في الدراسة، والملاحظة غير المباشرة من خلال مطالعة وتحليل السجلات والملفات والكتب الرسمية وتحليل الوثائق الرسمية كالقرارات المكتوبة واللوائح والأنظمة، وغير الرسمية كالمذكرات الداخلية والبرامج والخطط الدراسية ومحاضر الاجتماعات و المقابلات الشخصية.

موقع الدراسة:

تم اختيار مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظات الجنوب من الأردن وهي:

أولا- محافظة الكرك وهي:

١- مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك ٢- مديرية التربية والتعليم لمنطقة القصر ٣- مديرية التربية والتعليم لمنطقة المزار الجنوبي٤- مديرية التربية والتعليم لمنطقة الأغوار الجنوبية.

ثانيا- محافظة الطفيلة:

مديرية التربية والتعليم لمنطقة الطفيلية.

ثالثاً :محافظة معان:

مديرية التربية والتعليم لمنطقة معان.

رابعاً :محافظة العقبة:

مديرية التربية والتعليم لمنطقة العقبة.

مجتمع الدراسة:

أولاً – مجتمع الدراسة في المقابلات الشخصية: تكون مجتمع الدراسة في "المقابلات الشخصية" من جميع مديري التربية العامون والمدراء(الفنيون، والإداريون)، وجميع المشرفين التربويين والمشرفات وجميع مديري ومديرات المدارس الحكومية وجميع المعلمين والمعلمات في مدارس محافظات الجنوب.

ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المنطقة التعليمية:

جدول (٢): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المنطقة التعليمية

الرقم	المحافظة	المنطقة التعليمية	مديري التربية	مديري المدارس الإداريين	مديري المدارس الفنيين	المشرفون التربويون	مديري المدارس	المعلمون
أ-	الكرك	الكرك	١	١	١	٣٠	١٠٠	١٧٢٦
		القصر	١	١	١	٢٠	٥٧	٨٧٢
		المزار الجنوبي	١	١	١	٢٢	٧٠	١٢٣١
		الأغوار الجنوبية	١	١	١	١٠	٣٠	٦٠٢
ب-	الطفيلة	الطفيلة	١	١	١	٢١	١١٥	١٩٣٩
ج-	معان	معان	١	١	١	١٥	٣١	٦٠٦
د-	العقبة	العقبة	١	١	١	٢٤	٥٩	١٢٩٢
المجموع			٧	٧	٧	١٤٢	٤٦٢	٨٢٦٨

ثانياً- مجتمع الدراسة في بطاقة الملاحظة: تكون مجتمع الدراسة في بطاقة الملاحظة الخاصة بمديري المدارس الحكومية من جميع مديري ومديرات المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك والبالغ عددهم(١٠٠) مديرا ومديرة.وتكون مجتمع الدراسة في بطاقة الملاحظة الخاصة بالمعلمين والمعلمات من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعلم لمنطقة الكرك والبالغ عددهم (١٧٢٦) معلما ومعلمة.

المشاركون في الدراسة:

أولا- المشاركون في المقابلات الشخصية:

تمَّ استخدام استراتيجيات متنوعة في اختيار المشاركين حيث استخدم أسلوب العينة الشاملة و العينة القصدية لاختيار المشاركين في الدراسة كممثلين للمجتمع الأصلي لها، إذ إن طبيعة الدراسة وهدفها وأسئلتها تتطلب التنوع في أسلوب اختيار المشاركين في الدراسة،وبالنسبة للفئة العليا من المشاركين في الدراسة تم استخدام العينة الشاملة، أما بالنسبة للفئة الوسطى والدنيا

والمعلمين تمَّ استخدام العينة القصدية، و تمَّ اختيار المشاركين في الدراسة في العينة القصدية من خلال عدة شروط وهي:

١. أن لا يقل المؤهل التربوي عن دبلوم عام في التربية.
٢. لا تقل خبرته العملية في مجال عمله عن عشرة سنوات.
٣. أن لا يقل تقريره السنوي عن ممتاز
٤. أن يكون مشاركاً في مشاريع التجديدات التربوية.

فئات المشاركين في الدراسة

١. فئة القيادات العليا: تمَّ اختيار العينة الشاملة لإغراض مقابلة المشاركين من هذه الفئة حيث شملت جميع مديري التربية العامون ومديري التربية الإداريون والفنيون بحكم موقعهم وبصفتهم قادة وخبراء تربويين في الميدان التربوي، وقد شملت هذه الفئة جميع مديري التربية العامون وعددهم(٧) وجميع مديري التربية الإداريين وعددهم (٧) وجميع مديري التربية الفنيين وعددهم(٧) .

٢. فئة القيادة الوسطى: من أجل مقابلة المشاركين في هذه الفئة تمَّ استخدام العينة القصدية، لتحقيق أهداف الدارسة بحكم مركزهم الوظيفي ودورهم في متابعة التجديدات التربوية، في الميدان التربوي، والمشاركة بها وتشمل هذه الفئة(١٤)مشرفاً ومشرفةً.

٣. فئة القيادة الدنيا: من أجل مقابلة المشاركين في هذه الفئة استخدمت العينة القصدية، حيث تمَّ اختيار الأشخاص المميزون في عملهم وأيضا طبقوا التجديدات التربوية في عملهم وتشمل هذه الفئة (١٤)، مدير ومديرة مدرسة حكومية.

فئة المعلمون: وتطلَّب مقابلة المشاركين في هذه الفئة استخدام العينة القصدية في اختيار المشاركين، حيث تمَّ اختيار الأشخاص المميزون في عملهم وطبَّقوا أيضا التجديدات التربوية في عملهم وتشمل هذه الفئة (١٤)، معلما ومعلمة في التربية الحكومية .

وبناءً عليه فقد بلغَ عدد المشاركون في الدراسة (٦٣)،مشاركا من مديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب.

جدول ٣: توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة

الرقم	المحافظة	المنطقة التعليمية	مديري التربية	مدراء إداريون	مدراء فنيون	المشرفون	مديري المدارس	معلمين
١-	الكرك	١- الكرك	١	١	١	٢	٢	٢
		٢- القصر	١	١	١	٢	٢	٢
		٣- المزار الجنوبي	١	١	١	٢	٢	٢
		٤-الأغوار الجنوبية	١	١	١	٢	٢	٢
٢-	الطفيلة	الطفيلية	١	١	١	٢	٢	٢
٣-	معان	معان	١	١	١	٢	٢	٢
٤-	العقبة	العقبة	١	١	١	٢	٢	٢
المجموع			٧	٧	٧	١٤	١٤	١٤
المجموع العام			٦٣					

<u>ثانيا- المشاركون في بطاقة الملاحظة:</u> أما بالنسبة للمشاركين في بطاقة الملاحظة الخاصة بمديري ومديرات المدارس الحكومية ، فقد تمَّ اختيارهم باستخدام العينة القصدية من مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، وقد بلغ عدد المشاركين (٢٠) مدير/ة.وبالنسبة لبطاقة الملاحظة الخاصة بالمعلمين والمعلمات، فقد تم اختيارهم باستخدام العينة القصدية من مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك وقد بلغ عددهم (٢٠) معلم/ة.

<u>خطوات اختيار المشاركين في الدراسة</u>

تم اختيار المشاركين في الدراسة بأربع خطوات وهي:

الخطوة الأولى: تحديد المجتمع الدراسي وهو في هذه الدراسة يتكون من مديري التربية والتعليم ومديري التربية (الفني، والإداري)، وجميع المشرفين التربويين وجميع مديري المدارس الحكومية وجميع المعلمين والمعلمات في مدارس محافظات الجنوب.

الخطوة الثانية:تشخيص أفراد المجتمع ، إذ جرى إعداد قوائم بأسماء الأفراد الموجدين في المجتمع من خلال المخاطبات الرسمية للحصول عليها من المواقع المختلفة.

الخطوة الثالثة:اختيار وتحديد المشاركين في الدراسة وفقاً لعدداً من المعايير منها: المركز الوظيفي، والخبرات، والمؤهلات التربوية، والتميز الوظيفي، وتم اختيارهم من المناطق التعليمية التالية (منطقة الكرك، المزار الجنوبي، القصر، الأغوار الجنوبية منطقة معان، ومنطقة الطفيلة ومنطقة العقبة في محافظات الجنوب.

الخطوة الرابعة: تحديد العدد التقريبي المطلوب من الأفراد في العينة.

أدوات الدراسة

تمّ استخدام ثلاث أدوات في الدراسة وهي: المقابلات الشخصية، وتحليل الوثائق، وبطاقة الملاحظة، بهدف تحقيق أهداف الدراسة والكشف عن وجهات نظر القادة التربويين في التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، والإحاطة بكل ما من شأنه الإجابة الوافية عن أسئلتها.

وقد أعتمد في إعداد أدوات الدراسة على ما يلي:

١. الاستعانة بالأدب التربوي والعالمي، والمحلي، والمتعلق بالتجديدات التربوية عامة والتجديدات المدرسية خاصة.
٢. الحزمة الأنظمة والتعليمات والتشريعات التربوية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم.
٣. الإطلاع على نتائج بعض الدراسات التقييمية للتجارب التجديدات التربوية عالمياً وعربياً.
٤. خدمة وخبرة الباحثة في وزارة التربية والتعليم معلمة ومساعدة ومديرة، مما ساعد في معرفة الكثير من التجديدات التربوية في العملية التعليمية وواقع تنفيذها
٥- آراء وأفكار الخبراء التربويين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية ومشرفو التربية ومديري التربية والمدارس والمعلمين.

وفيما يلي توضيح لأدوات الدراسة

الأداة الأولى: المقابلات الشخصية: بهدف التعمق في المعلومات وتسهيل جمعها وتبويبها وصولاً إلى الإجابة عن أسئلتها، تم إعداد دليل للمقابلات الشخصية موجه للقادة التربويين من الفئات العليا والوسطى والدنيا والمعلمين، وهي نوع من المقابلات المفتوحة.

تم إعداد مجموعة من الأسئلة وطرحها على القادة التربويين، باعتبارهم مؤهلين تربوياً وأكاديمياً، ويمتلكون رؤية شاملة ومعلومات متعمقة في التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، بحكم مركزهم الوظيفي وخبرتهم وتخصصاتهم وطرحت الأسئلة كالتالي.

السؤال الأول: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجالات التربوية التالية:(الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم) خلال الفترة الزمنية من عام(٢٠٠٠ - ٢٠٠٨) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين ؟

السؤال الثاني: ما انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التاليـــة: (الإدارة المدرســـية، المعلمين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم) على زيادة الفاعليـــة فـــي العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

السؤال الثالث: هل تختلف وجهات نظر القادة التربويين في مـــدى انعكـــاس التجديـــدات التربوية في المجالات التاليـــة: (الإدارة المدرســـية، المعلمـــين، المقـــررات الدراســـية، استراتيجيات التدريس والتقويم)على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية باختلاف المركـــز الوظيفي ؟

السؤال الرابع: ما التحديات التي تواجه التجديدات التربوية وتؤثر سلباً على زيادة فاعليتها في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين ؟

وهدفت المقابلات الشخصية إلى معرفة وجهات نظر القـــادة التربـــويين والمعلمـــين فـــي التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليميـــة فـــي مـــدارس محافظـــات الجنوب.

وتمَّ تعريف أفراد العينة بماهية الدراسة وأهدافها؛ وذلك لضمان موافقة الأفراد على إجـــراء المقابلة عن اقتناع كامل، ولضمان حرية أكبر وانسيابية أكبر من البيانات المجمعة تم الوعد بعدم الإشارة إلى أسماء أو صفات الأفراد المشاركين في الدراسة.

الأداة الثانية: **بطاقة الملاحظة**: بهدف التعرف على واقع ممارســـة التجديـــدات التربويـــة فـــي المجالات التالية: (الإدارة المدرسية، والمعلمين، واستراتيجيات التـــدريس والتقـــويم) مـــن قبـــل مديري ومديرات ومعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريـــة التربيـــة والتعلـــيم لمنطقـــة الكرك. تم العمل على ما يلي: بعد إخراج الأداة بصورتها النهائية، تـــم تطبيقهـــا علـــى عينـــة الدراسة، ، وفقاً للممارسات التي تضمنتها فقرات الأداة وذلك بوضع (×) في المكـــان المناســـب لسلم إجابات ليكرت الخماسي إذ أنَّ الرقم (٥) يعني إن المدير/ة والمعلم/ة يمارس هذا الـــسلوك بدرجة مرتفعة جدا، والرقم(٤) يعني إن المدير/ة والمعلم/ة يمارس هذا السلوك بدرجة مرتفعـــة، والرقم (٣) يعني إن المدير/ة والمعلم/ة يمارس هذا السلوك بدرجة متوسطة، والرقم (٢) يعنـــي إن المدير/ة والمعلم/ة يمارس هذا السلوك بدرجـــة ضـــعيفة، والـــرقم (١) يعنـــي إن المـــدير/ة والمعلم/ة لا يقوم بهذه الممارسة (ضعيفة جدا).ولأغراض عرض النتائج، وتفسيرها، تم اعتمـــاد نقطة الحياد (٣)،كمعيار للممارسات الجيدة وغير الجيدة الواردة في بطاقة الملاحظة، وهي تمثل الدرجة المتوسطة في المقاييس التي استخدمت في الدراسة، فإذا كانت الاستجابة (٣) فما فـــوق

فإن ذلك يعبر عن ممارسة جيدة للتجديدات التربوية ، أما إذا كانت الاستجابة اقل من (٣) فإن ذلك يعبر عن ممارسة غير جيدة.

وقد تمَّ بناء بطاقتي ملاحظة وهما:

اولا- بطاقة ملاحظة خاصة بمديري ومديرات المدارس الحكومية: تضمنت هذه البطاقة أبرز الانعكاسات الايجابية للتجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية، وبلغ عدد فقراتها (٧) فقرات ، وهدفت إلى ملاحظة واقع ممارسة التجديدات التربوية في الإدارة المدرسية من قبل مديري المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك.

تألفت الأداة الخاصة بمديري المدارس من صفحة واحدة انقسمت إلى قسمين:

القسم الأول:تألف من معلومات شخصية عن اسم المدرسة،اسم المدير/ة اليوم والتاريخ.

القسم الثاني:تألف من مجموعة من الانعكاسات الايجابية للتجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية. ويبين الجدول رقم(٤) أبرز الانعكاسات التربوية التي تمَّ استنتاجها من المقابلات الشخصية المتعلقة بمدى ممارسة التجديدات التربوية من قبل مديري ومديرات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك.

جدول ٤: الانعكاسات التربوية في مجال الإدارة المدرسية التي تم استنتاجها لغايات تحليل البيانات النوعية في بطاقة الملاحظة الخاصة بمديري ومديرات المدارس

الرقم	المجال	العنصر	الانعكاسات التربوية
١-	الإدارة المدرسية	١-	تنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل
		٢-	مديري المدارس أكثر معرفة بأداء المعلمين.
		٣-	تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية
		٤-	وجود نخبة من المعلمين قادرين على تحمل مسؤولية القيادة.
		٥-	عقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة
		٦-	تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة
		٧-	توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية

ثانيا- بطاقة الملاحظة الخاصة بالمعلمين والمعلمات: تضمنت هذه البطاقة أبرز انعكاسات الايجابية للتجديدات التربوية في المجالات التالية (المعلمين، والمقررات الدراسية، واستراتيجيات التدريس والتقويم ، وبلغ عدد فقراتها (٢٣) فقرة. وهدفت إلى ملاحظةمدى

ممارســـة التجديـــدات التربويـــة فـــي المجـــالات التربويـــة التاليـــة(المعلمـــين، المقـــررات الدراسية،واستراتيجيات التدريس والتقويم)من قبل المعلمين والمعلمات التابعة لمديريـــة التربيـــة والتعليم لمنطقة الكرك.

تألفت بطاقة الملاحظة الخاصة بالمعلمين من صفحة واحدة وانقسمت إلى قسمين:

القسم الأول:تألف عن اسم،معلم/ ة ،المؤهل العلمي،الخبرة العملية، تـــاريخ الملاحظـــة، عنـــوان الدرس.

القسم الثاني:تألف من مجموعة من الانعكاسات للتجديدات التربوية التـــي تـــم اســـتنتاجها مـــن المقابلات الشخصية في مجال (المعلمين واستراتيجيات التدريس والتقويم).

ويبين الجدول رقم (٤) أبرز الانعكاسات التربوية التي تمَّ استنتاجها من المقـــابلات الشخـــصية المتعلقة بمدى ممارسة التجديدات التربوية من قبل المعلمين والمعلمات في المـــدارس الحكوميـــة التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك.

جدول ٥: الانعكاسات التربوية في مجال الإدارة المدرسية التي تمَّ استنتاجها لغايات تحليل البيانات النوعية في بطاقة الملاحظة الخاصة بالمعلمين والمعلمات

الرقم	المجال	الرقم	الانعكاسات التربوية
١-	المعلمين	١-	**يستخدم المعلم أساليب تدريسية وتقويمية متنوعة**
		٢-	**يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة**
		٣-	**أكثر مهارة في توصيل المعلومة للطلبة**
		٤-	**توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية**
		٥-	**إثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء**
		٦-	**-وجود نخبة متميزة في الميدان التربوي**
		٧-	**المعلم أكثر تنظيما وترتيباً لعمله**
٢-	المقـــررات الدراسية	١-	**انعكست ايجابيا على تحصيل الطالب**
		٢-	**الطالب محورا للعملية التعليمية.**
		٣-	**يواكب التطورات العصرية**
		٤-	**يلبي حاجات الطلبة وميولهم**
		٥-	**يراعي الفروق الفردية بين الطلبة**
		٦-	**ينمي القدرات العقلية للطلبة**
		٧-	**يثري ثقافة الطالب**
		٨-	**تنمي القدرة على التنظيم والترتيب لدى الطالب**
		٩-	**- تعزز ثقة الطالب بنفسه.**
٢-	استراتيجيات التـــدريس والتقويم	١-	**- تعزز ثقة الطالب بنفسه.**
		٢-	**- تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.**
		٣-	**- تنمية القدرات العقلية للطلبة.**
		٤-	**تثير دافعية الطلبة نحو التعلم**
		٥-	**الطالب محور العملية التعليمية**
		٦-	**دور المعلم موجه ومرشد للعملية التعليمية.**
		٧-	**تنمي روح التعاون بين الطلبة.**
		٨-	**سهولة إيصال المعلومة للطلبة**

صدق بطاقة الملاحظة:

تمَّ التحقق من صدق أداة الدراسة (صدق المحتوى)، من خلال الإجراءات التي اتبعت في بنائها، وتصميمها، فقد عُرضت على بعض المختصين في أصول التربية والقادة التربويين،والإشراف التربوي، وبعض مديري المدارس والمعلمين والعاملين في مركز التطوير التربوي في وزارة التربية والتعليم لبيان آرائهم حول مناسبة الفقرات، وشمولها لممارسات مديري ومديرات المدارس الحكومية والمعلمين والمعلمات للتجديدات التربوية في الميدان التربوي وتمثلها للغرض الذي بُنيت من أجله وهو الكشف عن واقع ممارسة التجديدات التربوية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، وتمَّ استعادة (١٥) استمارة من المحكمين، والأخذ بآرائهم جميعاً، وقد أشارت نتائج صدق المحكمين، إلى أنَّ الفقرات جاءت مناسبة للمحتوى الذي تقيسه أداة الدراسة بإبعادها المختلفة.

وقد تمَّ اعتماد المحك الآتي والذي تمَّ اقتراحه من المختصين ممن عرضت عليهم، إذ اعتبرت النسبة المئوية ذات تقديرات:

١- مرتفعة جدا إذا كانت (٨٠%) فأكثر.

٢- مرتفعة إذا كانت (٧٠% - ٧٩%).

٣- متوسطة إذا كانت من (٦٠%- ٦٩%).

٤- ضعيفة إذا كانت (٥٠%- ٥٩%).

٥- ضعيفة جدا إذا كانت (٤٩%) فأقل.

الأداة الثالثة:تحليل الوثائق والسجلات والخطط المدرسية:

بهدف التعمق في دراسة، ومعرفة المزيد عن التجديدات التربوية، والمساعدة في تحليل وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية، وتمَّ القيام بزيارات ميدانية للمدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، للاطلاع على الخطط التطويرية، للمدراء، والمعلمين، وسجلات التقويم، والخطط اليومية ،وخطط الوحدات الدراسية والحقائب التعليمية، وسجل استراتيجيات التدريس، وسجل ما قطع من المنهاج، وسجل مكتبتي العربية وسجل مختبر الحاسوب، وتمَّ الاطلاع على الكتب الرسمية والتعميمات وتمَّ الاطلاع على الكتاب المرجعي للمنهاج ومنشورات وزارة التربية والتعليم وكل من شأنه ساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

والجدول ٦يبين توزيع فقرات المقابلة الخاصة بالسؤال الثـاني وبطاقـة الملاحظـة علـى المجالات التربوية الأربعة.

جدول ٦: توزيع فقرات المقابلة الخاصة بالسؤال الثاني وبطاقة الملاحظة على مجالات التجديد التربوي الأربعة ونسبتها المئوية

الرقم	المجال	عـدد الفقرات	أرقام الفقرات	النـسبة المئوية لمجموع الفقرات
١ -	**الإدارة المدرسية**	٧	١-٧	٢٤%
٢ -	**المعلمين**	٦	٨-١٣	٢١%
٣ -	**المقررات الدراسية**	٨	١٤ - ٢١	٢٨%
٤ -	**استراتيجيات التدريس والتقويم**	٨	٢٢ - ٢٩	٢٨%
٥ -	**المجموع**	٢٩	٢٩	١٠٠%

<u>متغيرات الدراسة</u>

المتغير المستقل: المركز الوظيفي

المتغير التابع: وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربويـة وعلاقتهـا فـي زيادة الفاعلية في العملية التعليمية.

خطوات التحليل النوعي للأفكار التربوية في المقابلات الشخصية:

تم اعتماد أسلوب البحث الاثنوغرافي، وهو نوع من أنواع البحث النوعي، تـم فيـه جمـع المعلومات من خلال الملاحظة، والمقابلة، و تحليل الوثائق، وتم اعتمـاد التحليـل الاسـتقرائي المتمثل، في جمع المعلومـات ثـم بنائهـا وترميزهـا، لتفـسيرها والوصـول إلـى النتـائج والاستخلاصات المبنية من المعلومات التي تم جمعها من خلال الملاحظة المباشرة للسلوك ومن خلال الاتصال المباشر بالمشاركين في الدراسة، والملاحظة غير المباشـرة وتحليـل الوثـائق الرسمية كالقرارات المكتوبة واللوائح والأنظمة، وغير الرسمية كالمذكرات الداخليـة والبـرامج والخطط الدراسية ومحاضر الاجتماعات و المقابلات الشخصية.

وتم إتباع الخطوات الأربعة إلي ذكرت في كتـاب سـارإنتاكس (Sarantaks,1993) والمشار إليه في عماد الدين (٢٠٠٢) والمتعلقة بتحليل البيانات بعد جمعها، وهذه الخطوات هي:

الخطوة الأولى: نسخ المادة الخام التي تم جمعها وتحويلها إلى بيانات ورقيـة منظمـة تطـابق الأصل.

الخطوة الثانية: تحليل المادة الخام التي تم نسخها عن مقابلة بصورة منفردة مـع الأخـذ بعـين الاعتبار تكامل المعلومات من خلال الترميز المفتوح والمحوري.

الخطوة الثالثة: تعميم نتائج المقابلات والملاحظات أو تحليل الوثائق من خلال التوصـل إلـى أحكام عامة بخصوصها، أو تحديد أوجه الشبه والاختلاف بينها ، وتطـوير المـصفوفة بقـصد التحليل والتفسير.

الخطوة الرابعة: الضبط والرقابة، فقد تم دراسة المادة التي تم نسخها مرة أخـرى مـن خـلال الترميز المحوري، والعودة إلى المادة الخام الأصلية للتثبت من المعلومات والتفاصـيل، فبهـذه الطريقة أمكن الوصول إلى اتجاهات عامة واثبات الخصائص المشتركة وتدقيقها.

إجراءات تنفيذ الدراسة

لغايات تنفيذ الدراسة بمنهجية علمية وتحقيق أهدافها الرئيسية والإجابة عن أسئلتها تم إتبـاع الخطوات التالية:

أولا- الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بالموضوع والذي استخدم في تكوين الإطار النظري للدراسة.

ثانيا- إعداد أدوات الدراسة بصيغتها الأولية.

ثالثا- دراسة مجتمع الدراسة واختيار المشاركين.

رابعا- الحصول على الموافقة الرسمية بتنفيذ الزيارات الميدانية بهدف المقابلة أو الملاحظـة أو معاينة بعض الوثائق والسجلات والملفات للحصول على البيانات اللازمة للدراسة.

استراتيجيات جمع البيانات

وقد مرت عملية جمع البيانات بخمس استراتيجيات وهي ما يلي:

الإستراتيجية الأولى: التخطيط: هذه الإستراتيجية تتطلب القيام بتحليل مشكلة وأسـئلة الدراسـة، وتحديد نوع المقابلات وبعد ذلك وصف موقع الدراسة، وخصائص الأشخاص الـذين سـتجرى مقابلتهم، والوثائق المهمة للدراسة.

الإستراتيجية الثانية:**جمع البيانات**: وتتضمن هذه المرحلة الأيام الأولى في الميدان، حيث يتطلب من الباحث إقامة العلاقة والثقة المتبادلة مع المشاركين في الدراسة، وصقل إجـراءات المقابلـة والتسجيل، والتعديلات على أساليب الملاحظة، في ترتيب وصياغة الأسـئلة، وتطـوير طريقـة لتنظيم وترميز واسترجاع المعلومات من أجل التحليل الرسمي للبيانات.

الإستراتيجية الثالثة:**جمع البيانات الرئيسية**: تم جمع البيانات من خلال المقابلات الشبه المقننـة والوثائق والسجلات اللازمة للدراسة، وبطاقة الملاحظة، وتتضمن هذه الإسـتراتيجية عمليـات التحليل والتلخيص والترميز والوصف.

وقد مرت عملية جمع البيانات بأربعة مراحل: وهي: أ - مرحلة دخول الميدان ب - ومرحلة البدء بجمع المعلومات من خلال المقابلات الشخصية ج - ومرحلة الانتهاء من جمع المعلومات د - ومرحلة الخروج من الميدان.

الإستراتيجية الرابعة: جمع وتبويب البيانات والمعلومات الأساسية: في هذه المرحلة تم التحليل الأولي للبيانات وتصنيفها في ضوء الإطار المفاهيمي للدراسة وبما يتناسب ومشكلتها وأسئلتها ومتغيراتها واعتماداً على الترميز المفتوح للبيانات والمعلومات التي تضمنتها المقابلات والملاحظات وتحليل الوثائق وملاحظة العلاقة بين المتغيرات ، إذ من خلال الترميز المفتوح يتم تجزئة البيانات ، ثم تنقيحها وفحصها فحصا دقيقا لاستبعاد غير الصالح منها ، ثم تصنيفها في عناوين رئيسية ، وأخرى فرعية للوقوف على ما بها من تشابه أو اختلاف .

الإستراتيجية الخامسة:إقفال جميع البيانات والمعلومات: وهذه المرحلة الأخيرة إذ بها تنتهي عملية جمع المعلومات بعد الحصول على معلومات متعمقة عن وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، بما يجيب عن أسئلة الدراسة ويحقق أهدافها.

خامسا - تفريغ البيانات وتصنيفها وتنظيم نتائج الدراسة.

سادسا - تحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها واستخلاص التوصيات والمقترحات المناسبة التي تقتضيها تلك النتائج ومن ثم كتابة الفصول الخمسة للدراسة بصيغتها النهائية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج، التي تم التوصل إليها، بخصوص وجهات نظر القادة التربويين في التجديدات التربوية، وعلاقتها في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية في مدارس محافظات الجنوب،وقد تم استخدم ثلاث أدوات لجمع البيانات والمعلومات، وهي: الأداة الأولى (المقابلات الشخصية)، والأداة الثانية(بطاقة الملاحظة)،والأداة الثالثة(تحليل الوثائق والسجلات والكتب الرسمية) المتعلقة بالتجديدات التربوية، التي تم اعتمادها في الإجابة عن أسئلة الدراسة، من خلال الوصف التحليلي للأفكار التربوية المستقاة منها للإجابة عن السؤال الرئيس التالي للدراسة: ما علاقة التجديدات التربوية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية المجالات التالية (الإدارة المدرسية، المعلم، المقررات الدراسية،واستراتيجيات التدريس والتقويم) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟ وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية الأربعة التالية:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

للاجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجالات التالية: (الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية،واستراتيجيات التدريس والتقويم)من خلال الفترة الزمنية من عام(٢٠٠٠- ٢٠٠٨) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

وفيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الفروع الأربعة التابعة للسؤال الأول حيث تمَّ تحديد التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجالات التربوية الأربعة السابقة الذكر.

النتائج المتعلقة بالفرع الأول الذي ينص على: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في مجال: (الإدارة المدرسية) من عام(٢٠٠٠- ٢٠٠٧)، من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟ للإجابة على هذا الفرع الأول من السؤال الأول تمَّ تحديد التجديدات التربوية في مجال(الإدارة المدرسية) وعدد مرات تكرارها لكل فئة من فئات القادة التربويين والمعلمين كما هو مبين في جدول(٧).

والجدول رقم(٧) يبين التجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ٧: التجديدات التربوية في مجال(الإدارة المدرسية) والفئات ، وأعداد المشاركين، والتكرارات، والنسب المئوية

الرقم	التجديدات	الفئات	أعداد المشاركين	التكرار	النسبة المئوية
١-	حوسبة الإدارة المدرسية	عليا	٢١	١٨	%٨٥, ٧١
		وسطى	١٤	٨	%٥٧,١٤
		دنيا	١٤	١٢	%٨٥, ٧١
		معلمون	١٤	٧	%٥٠
		المجموع	٦٣	**٤٥**	**%٧١,١٤**
٢-	تفعيل دور المدير كمشرف مقيم	عليا	٢١	٥	% ٢٣,٨٠
		وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		دنيا	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		معلمون	١٤	٣	%٢١,٤٢
		المجموع	٦٣	**١٦**	**%٢٥,٣٩**
٣-	تأهيل وتدريب مديري المدارس	عليا	٢١	٩	%٤٢,٨٥
		وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	١	%٧,١٤
		المجموع	٦٣	**١٦**	**%٢٥,٣٩**
٤-	تحقيق اللامركزية في الإدارة المدرسية.	عليا	٢١	٦	%٢٨,٥٧
		وسطى	١٤	١	%٧,١٤
		دنيا	١٤	٧	%٥٠
		معلمون	١٤	٠	%٠
		المجموع	٦٣	**١٤**	**%٢١,٢٢**
٥-	معايير اختيار مديري المدارس	عليا	٢١	٥	% ٢٣,٨٠
		وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	١	%٧,١٤
		المجموع	٦٣	**١٢**	**%١٩,٠٤**
٦-	مشروع إحلال القيادة	عليا	٢١	٣	%١٤,٢٨
		وسطى	١٤	١	%٧,١٤
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	٠	%٠
		المجموع	٦٣	**٧**	**%١١,١١**
٧-	برنامج لمدرسة وحدة للتطوير التربوي.	عليا	٢١	٤	%١٩,٠٤
		وسطى	١٤	١	%٧,١٤
		دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
		معلمون	١٤	٠	%٠
		النسبة المئوية	٦٣	٧	%١١,١١
		النسب المئوية الكلية	٤٤١	**١١٧**	**%٢٦,٥٣**

يتضح من الجدول (٧)،أنَّ أبرز تجديد تربوي لدى القادة التربويين والمعلمين في مجال الإدارة المدرسية هو: حوسبة الإدارة المدرسية ، بنسبة مئوية مقـدارها(٧١,١٤%) وتليـه التجديـدات التربوية التالية بالترتيب: تأهيل وتدريب مديري المدارس بنسبة مئويـة مقـدارها (٢٥,٣٩%)، تفعيل دور المدير كمشرف مقيم بنسبة مئوية مقدارها (٢٥,٣٩%)، تحقيـق اللامركزيـة فـي الإدارة المدرسية بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٢٢%)، معايير لاختيار مـديري المـدارس بنـسبة مئوية مقدارها (١٩,٠٤%)، مشروع إحلال القيادة بنسبة مئوية مقـداره (١١,١١%)، برنـامج لمدرسة وحدة للتطوير التربوي القيادة بنسبة مئوية مقداره (١١,١١%).

وفي مقابلةً مع السيدة" سحر مطارنة"، مدير إداري ومالي فـي مديريـة التربيـة والتعلـيم لمنطقة الكرك يوم الأحد الموافق ٢٠٠٨/١٠/١٢في مكتبها الخاص في مديرية التربية والتعلـيم لمنطقة الكرك، فقد أشارت إلى التطور الكبير الذي طرأ على الإدارة المدرسـية وخاصـة فـي التطور التكنولوجي، وتأهيل وتدريب مدراء المدارس ،والى إمكانية تنفيذ مشروع المدرسة وحدة للتطوير التربويفي مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك.

وهذه النتائج متفقة مع ما تم التوصل إليه من تحليل الوثـائق المتعلقـة بهـذا التجديـد إذ أظهرت اهتمام وزارة التربية والتعليم بحوسبة الإدارة المدرسية مـن خـلال إلحـاق مـديري المدارس بدورات خاصة بالحاسوب وأيضا إدخال نظام إدارة المعلومات إلى الإدارة المدرسـية والمعني بحوسبة كاملة للبيئة المدرسية من معلمين وموظفين وطلبة ومبانٍ وأثاثٍ وأيضاً حوسبة جميع سجلات الإدارة المدرسية وأغلب غرف مديري المدارس يتوفر فيها جهاز حاسوب متصل مع الانترنت ووجهات نظرهم هذه اتفقت أيضاً مع ما تم جمعه من خلال بطاقة الملاحظـة فقـد تبين إن جميع المدارس التي تمت زيارتها محوسبة، وان جميع مديري المدارس لـديهم كفـاءةً عاليةً في استخدام الحاسوب وجميعهم حاصلين على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

بالنسبة للتجديد التربوي، برنامج المدرسة وحدة للتطوير التربوي،جـاءت النـسبة المئويـة متدنية جدا، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه من خلال بطاقة الملاحظة، حيـث تبـين أن هذا البرنامج لم يُطبق في جميع المدارس التي تمت زيارتها.

وكانت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية فـي مجـال (الإدارة المدرسية) حسب فئاتهم كالتالي:

بالنسبة لوجهات نظر القادة التربويين من الفئة العليا يرونَّ أنَّ حوسبة الإدارة المدرسية،هي أبرز تجديد تربوي، وقد حصلت على أعلى نسبة مئوية ومقدارها (٧١ ,٨٥%)، ويليه بالترتيب ما يلي: تأهيل وتدريب مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها(٤٢,٨٥%)، وتحقيق اللامركزية في الإدارة المدرسية بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، تفعيل دور المدير مشرف مقيم بنسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠ %)، معايير اختيار مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠ %)، وبرنامج المدرسة "وحدة للتطوير التربوي"، بنسبة مئوية مقدارها (١٩,٠٤%).

وبالنسبة لفئات القادة الوسطى(المشرفين التربويين)، يرونَّ أنَّ حوسبة الإدارة المدرسية، كانت أيضا أوضح وأبرز تجديد تربوي لديهم، فقد حصل على أعلى نسبة مئوية مقدارها (٥٧,١٤%)، ويليه بالترتيب: تفعيل دور المدير كمشرف مقيم بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، معايير اختيار مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠) ، وتأهيل وتدريب مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، مشروع إحلال القيادة بنسبة مئوية مقدارها ٢١,٤٢%)، وبرنامج المدرسة وحدة للتطوير التربوي بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%).

وبالنسبة لفئات القادة الدنيا(مديري المدارس)، يُبين الجدول رقم(٧) أنَّ أكثر التجديدات التربوية وضوحاً ومعرفةً لدى مديري المدارس أيضاً هي حوسبة الإدارة المدرسية، فقد حصلت على أعلى نسبة مئوية مقدارها وهي (٧١ ,٨٥%)، ويليها بالترتيب ما يلي: تحقيق اللامركزية في الإدارة المدرسية بنسبة مئوية مقدارها (٥٠%)، تفعيل دور المدير كمشرف مقيم على نسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، معايير اختيار مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، تأهيل وتدريب مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، وبرنامج(المدرسة وحدة للتطوير التربوي) بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%).

وبالنسبة لوجهات نظر المعلمين، يرونَّ أنَّ حوسبة الإدارة المدرسية، أيضا كانت الأبرز في التجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية ، وقد حصلت على نسبة مئوية مقدارها(٥٠%)، ويليها بالترتيب ما يلي: تفعيل دور المدير كمشرف مقيم بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، وتأهيل وتدريب مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%)، ومعايير اختيار مديري المدارس بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%)، وتحقيق اللامركزية في الإدارة المدرسية بنسبة مئوية مقدارها (٠%)، ومشروع إحلال القيادة بنسبة مئوية مقدارها (٠%)، وبرنامج(المدرسة وحدة

للتطوير التربوي) بنسبة مئوية مقدارها (٠%). وبلغت النسبة المئوية العامة لجميع التجديدات في الإدارة المدرسية(٢٦,٥٣%).

الفرع الثاني: وللإجابة عن الفرع الثاني من السؤال الأول والذي ينص" ما أبـرز التجديـدات التربوية التي طبَّقتها وزارة التربية في مجال: (المعلمين) من عام ٢٠٠٠- ٢٠٠٨م من وجهـة نظر القادة التربويين والمعلمين ؟

والجدول رقم(٨) يبين التجديدات التربوية في مجال المعلمين وأعـداد المـشاركين حـسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ٨: التجديدات التربوية فـي مجـال(المعلمـين)، والفئـات ، وأعـداد المـشاركين، والتكرارات، والنسب المئوية

الرقم	التجديدات التربوية	الفئات	أعداد المشاركين	التكرار	النسب المئوية
١-	**تأهيل المعلمين وتدريبهم .**	عليا	٢١	٢٠	%٩٥,٢٥
		وسطى	١٤	١٤	%١٠٠
		دنيا	١٤	١٠	%٧١,٢٨
		معلمون	١٤	١٤	%١٠٠
		المجموع	٦٣	**٥٨**	%٩٢,٠٦
٢-	**رتب المعلمين**	عليا	٢١	٩	%٤٢,٨٥
		وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		دنيا	١٤	٥	%٣٥,٧١
		معلمون	١٤	٩	%٦٤,٢٨
		المجموع	٦٣	**٢٧**	**%٤٢,٨٥**
٣-	**جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز**	عليا	٢١	٨	%٣٨,٠٩
		وسطى	١٤	٢	%١٤,٢٨
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
		المجموع	٦٣	**١٥**	**%٢٣,٨٠**
٤-	**وضع معايير لتعيين المعلمين الجدد**	عليا	٢١	٢	% ٩,٥٢
		وسطى	١٤	٠	%٠
		دنيا	١٤	١	%٧,١٤
		معلمون	١٤	٠	%٠
		المجموع	٦٣	**٣**	%٤,٧٦
النسبة المئوية الكلية			٢٥٢	**١٠٣**	%٤٠,٨٧

يُظهر الجدول رقم (٨) أنَّ أبرز تجديد تربوي في مجال(المعلمين) لدى القادة التربويين والمعلمين هو تدريب المعلمين وتأهيلهم ، حيث حصل على أعلى نسبة مئوية مقدارها (٩٢,٠٦%)، ويليه بالترتيب: رتب المعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٤٢,٨٥%)، جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز

بنسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠%)، وضع معايير لتعيين المعلمين الجدد بنسبة مئوية مقدارها (٤,٧٦%). وهذه النتائج متفقة مع ما تم التوصل إليه، من الاطلاع على الوثائق التربوية المتعلقة بهذا الجانب، وأيضاً من خلال بطاقة الملاحظة، إذ اتَّضح من خلالهما اهتمام وزارة التربية والتعليم بتدريب المعلمين على مهارات الحاسوب فأغلب المعلمين حصلوا على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، وأيضا نسبة كبيرة من المعلمين حصلوا شهادة الإنتل في الحاسوب وغيرها من دورات الحاسوب، وأغلب سجلات المعلمين محوسبة. وبالنسبة إلى رتب المعلمين ، تبين من خلال المسح الميداني أن أغلب المعلمين حصلوا على الرتبة الأولى من رتب المعلمين وهي مرتبة معلم ، حيث سنَّت وزارة التربية والتعليم قانوناً خاصاً برتب المعلمين رقم(٦١) لسنة (٢٠٠٢) ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٢/٩/١ وهدفت منه إثارة دافعية المعلم إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء ومكافئة المعلمين وتحسين وضعهم المادي ، حيث لكل رتبة من رتب المعلمين زيادة على الراتب الأساسي تصل إلى (٥٠%) من الراتب الأساسي. وبالنسبة لجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز جاءت النتيجة متفقة مع ما تم ملاحظته في الميدان التربوي، فقد حصلت ثلاث معلمات فقط من (١٧٢٦) معلماً ومعلمةً على هذه الجائزة في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك. وأمّا بالنسبة لمعايير اختيار المعلمين لم تكن واضحة ومعروفة لدى جميع المشاركين في هذه الدراسة. وقد أجريت مقابلة مع المعلمة "غيداء الكركي"، من مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، من مدرسة المرج الأساسية المختلطة، وقد حصلت على جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز،وعند سؤالها كيف انعكست هذه الجائزة على أدائها ، فأبدت سعادتها الكبيرة لحصولها على هذه الجائزة، وأشارت إلى أنَّ هذه الجائزة تتطلب وقتاً وجهداً كبيراً من المعلم للحصول عليها،وأنَّها أصبحت أكثر معرفة باستخدام التكنولوجيا ،ونمت لديها مهارة التنظيم والدقة في عملها.

وكانت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية في (مجال المعلمين) حسب فئاتهم كما يلي:

بالنسبة للفئة العليا:تأهيل المعلمين وتدريبهم ،كان الأبرز في التجديدات التربوية لدى القادة التربويين المعلمين، فقد حصلت على أعلى نسبة مئوية وهي(٩٥,٢٥%)، ويليه ما يلي: رتب

المعلمين بنسبة مئوية مقدارها(٤٢,٨٥%)، وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز بنسبة مئوية مقدارها (٣٨,٠٩%)، وضع معايير لتعيين المعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٩,٥٢ %).

بالنسبة للفئة الوسطى: أبرز تجديد تربوي حسب وجهة نظرهم هو تدريب المعلمين وتأهيلهم وقد حصل على أعلى نسبة مئوية مقدارها (١٠٠%)،ويليه بالترتيب ما يلي: رتب المعلمين، بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، وضع معايير لتعيين المعلمين الجدد بنسبة مئوية مقدارها(٠%).

بالنسبة للفئة الدنيا: أبرز تجديد تربوي حسب وجهة نظرهم هو تدريب المعلمين وتأهيلهم فقد حصل على أعلى نسبة مئوية مقدارها (٧١,٢٨%)‘ ويليه بالترتيب ما يلي:رتب المعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٣٥,٧١%)، وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز بنسبة مئوية مقدارها(٢١,٤٢%)، ووضع معايير لتعيين المعلمين الجدد بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%).

بالنسبة للفئة المعلمين: أبرز تجديد تربوي حسب وجهة نظرهم هو تدريب المعلمين وتأهيلهم فقد حصل على أعلى نسبة مئوية وهي (١٠٠%) ويليه بالترتيب ما يلي: رتب المعلمين بنسبة مئوية مقدارها ٦٤,٢٨%)، وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، وضع معايير لتعيين المعلمين الجدد بنسبة مئوية مقدارها (٠%).

بالنسبة للفئة المعلمين: أبرز تجديد تربوي حسب وجهة نظرهم هو، تدريب المعلمين على مهارات الحاسوب فقد حصل على أعلى نسبة مئوية وهي (١٠٠%)، ويليه بالترتيب ما يلي: رتب المعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٦٤%)، وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز بنسبة مئوية مقدارها (١٤%) ووضع معايير لتعيين المعلمين الجدد بنسبة مئوية مقدارها(٠%).

وبلغت النسبة المئوية لجميع التجديدات في مجال بحسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين (٤٠,٨٧%).

الفرع الثالث: وللإجابة عن الفرع الثالث من السؤال الأول والذي ينص ما أبرز التجديدات التربوية التي طبَّقتها وزارة التربية في مجال: (المقررات الدراسية) من عام ٢٠٠٠- ٢٠٠٨م من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين.

والجدول رقم(٩) يبين التجديدات التربوية في مجال المقررات الدراسية وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ٩ : التجديدات التربوية في (مجال المقررات الدراسية)، حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين والتكرارات، والنسب المئوية

الرقم	التجديدات	الفئات	المشاركين	التكرار	النسب المئوية
١-	كثرة الأنشطة الاثرائية والصور والرسوم التوضيحية	عليا	٢١	٤	%١٩,٠٤
		وسطى	١٤	٥	%٣٥,٧١
		دنيا	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		معلمون	١٤	٧	%٥٠
		المجموع	٦٣	**٢٠**	%٣١,٧٤
٢-	التكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية	عليا	٢١	١	%٤,٧٦
		وسطى	١٤	٦	%٤٢,٨٥
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	١٠	%٧١,٤٢
		المجموع	**٦٣**	**٢٠**	,٧٤ %٣١
٣-	حوسبة المقررات الدراسية	عليا	٢١	٥	% ٢٣,٨٠
		وسطى	١٤	٥	%٣٥,٧١
		دنيا	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
		المجموع	٦٣	**١٦**	**%٢٥,٣٩**
٤-	**مشروع تدعيم الكفايات المهنية" تضمين المنهاج مفاهيم التربية السكانية والصحة الإنجابية والنوع الاجتماعي**	عليا	٢١	١	%٤,٧٦
		وسطى	١٤	٧	%٥٠
		دنيا	١٤	١	%٧,١٤
		معلمون	١٤	٣	%٢١,٤٢
		المجموع	٦٣	**١٢**	,٠٤ %١٩
٥-	يعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية.	عليا	٢١	٢	%٩,٥٢
		وسطى	١٤	٢	%١٤,٢٨
		دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
		معلمون	١٤	١	%٧,١٤
		المجموع	٦٣	٧	%١١,١١
النسبة المئوية الكلية			**٣١٥**	**٧٥**	%٢٣,٨٠

يتضح من الجدول رقم (٩)، أنَّ أبرز تجديد تربوي لدى القادة التربويين والمعلمين هو كثرة الأنشطة الاثرائية والصور والرسوم التوضيحية، والتكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (٧٤, ٣١%)، ويليه ما بالترتيب ما يلي: حوسبة المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (٢٥,٣٩%)،ومشروع تدعيم الكفايات المهنية بنسبة مئوية مقدارها (٠٤, ١٩%)، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية بنسبة مئوية مقدارها (١١,١١%)، واتفقت هذه النتائج مع ما تم التوصل إليه من خلال الزيارات الميدانية وتحليل

سجلات المعلمين والمعلمات، فقد لوحظ من خلال الاطلاع على المقررات الدراسية لبعض الصفوف أنَّ المقرر الدراسي تضمّنّ كثيراً، من الصور والرسومات التوضيحية المتنوعة، وموضوعات حياتية عديدة تلبي اهتمامات الطلبة وحاجاتهم، وأن مادة الرياضيات محوسبة بالكامل وبعض المقررات الدراسية محوسبة جزئياً. وكانت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين حسب فئاتهم في هذا المجال كما يلي:

بالنسبة للقادة التربويين من الفئة العليا: يتبين أنَّ حوسبة المقررات الدراسية هي الأبرز في التجديدات التربوية فقد حصلت على نسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠ %)، ويليها بالترتيب ما يلي: كثرة الأنشطة الاثرائية والصور والرسوم التوضيحية بنسبة مئوية مقدارها٠٤ ,١٩%)، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقي بنسبة مئوية مقدارها(٩,٥٢%)، ومشروع تدعيم الكفايات المهنية بنسبة مئوية مقدارها (٥%)، والتكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (٤,٧٦%).

أما بالنسبة للفئة الوسطى كان التجديد التربوي، مشروع تدعيم الكفايات المهنية، هو الأبرز من بين هذه التجديدات فقد حصل على نسبة مئوية (٥٠%) ويليه بالترتيب: التكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (٤٢,٨٥%)، وحوسبة المقررات الدراسية، بنسبة مئوية مقدارها (٣٥,٧١%)،وكثرة الأنشطة الإثرائية والصور والرسوم التوضيحية، بنسبة مئوية مقدارها (٣٥,٧١%)، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%).

وبالنسبة للفئة الدنيا يرونَّ أنَّ أبرز تجديد تربوي في هذا المجال، كثرة الأنشطة الإثرائية والصور والرسوم التوضيحية و حوسبة المقررات الدراسية فقد حصل على نسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)،ويليه بالترتيب ما يلي ، والتكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%ومشروع تدعيم الكفايات المهنية بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%).

وبالنسبة لفئة (المعلمين)، أتَّضح أنَّ التكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية، هو الأبرز في التجديدات التربوية في هذا المجال فقد حصل على نسبة مئوية مقدارها (٧١,٤٢%)، ويليه بالترتيب ما يلي: كثرة الأنشطة الاثرائية والصور والرسوم التوضيحية بنسبة مئوية مقدارها (٥٠%)، ومشروع تدعيم الكفايات المهنية بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، وحوسبة المقررات الدراسية بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية

بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%). وبلغت النسبة المئوية العامة لجميع التجديدات في هذا المجال التربوي حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين (٢٣,٨٠%).

الفرع الرابع: وللإجابة عن الفرع الرابع من السؤال الأول والذي ينص ما أبرز التجديدات التربوية التي طبّقتها في وزارة التربية في مجال: (استراتيجيات التدريس والتقويم) من عام (٢٠٠٠- ٢٠٠٨)، من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

والجدول رقم(١٠) يبين التجديدات التربوية في مجال المقررات الدراسية وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ١٠: التجديدات التربوية، في مجال(استراتيجيات التدريس والتقويم) وعدد المشاركين،والفئات، والتكرارات،والنسب المئوية كما وردت في المقابلات الشخصية

الرقم	التجديدات التربوية	الفئات	أعداد المشاركين	التكرار	النسبة المئوية
١-	إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة	عليا	٢١	١٩	%٩٠,٤٧
		وسطى	١٤	١٤	%١٠٠
		دنيا	١٤	١٤	%١٠٠
		معلمون	١٤	١٤	%١٠٠
		المجموع	٦٣	٦١	%٩٦,٨٢
٢-	التركيز على التقييم الأدائي	عليا	٢١	٣	%١٤,٢٨
		وسطى	١٤	٦	%٤٢,٨٥
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	٥	%٣٥,٧١
		المجموع	٦٣	١٧	%٢٦,٩٨
٣-	متوافقة مع المناهج المطورة	عليا	٢١	٦	%٢٨,٥٧
		وسطى	١٤	١	%٧,١٤
		دنيا	١٤	٤	%٢٨,٥٧
		معلمون	١٤	٣	%٢١,٤٢
		المجموع	٦٣	١٤	%٢٢,٢٢
٤-	توظيف التكنولوجيا	عليا	٢١	٦	%٢٨,٥٧
		وسطى	١٤	١	%٧,١٤
		دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
		معلمون	١٤	٣	%٢١,٤٢
		المجموع	٦٣	١٣	%٢٠,٦٣
٥-	إنشاء المركز الوطني للاختبارات	عليا	٢١	٥	%٢٣,٨٠
		وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
		دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
		معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
		المجموع	٦٣	١٢	%١٩,٠٤
		النسبة المئوية الكلية	٣١٥	١١٧	%٣٧,١٤
		النسبة المئوية الكلية لجميع المجالات الأربعة	١٣٢٣	٤١٢	٣١,١٤

يُبين الجدول رقم (١٠)، أنَّ إدخال استراتيجيات تـدريس والتقـويم متنوعـة هـو أبـرز التجديدات التربوية بحسب وجهات نظرا لقادة التربويين والمعلمين في هذا المجال، فقـد حـصل على أعلى نسبة مئوية وهي (٨٢, ٩٦%)، ويليه بالترتيب ما يلـي : متوافقـة مـع المنـاهج المطورة بنسبة مئوية مقدارها (٢٢,٢٢%)، توظيف التكنولوجيـا بنـسبة مئويـة مقـدار هـا (٢٠,٦٣%) إنشاء المركز الوطني للاختبارات بنسبة مئوية مقدارها (١٩,٠٤%).

وجاءت وجهات نظرهم متفقة، مع ما تمَّ ملاحظته في الميدان التربوي، فقد لوحظ أنَّ جميع المعلمين قد تدربوا على استراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة، ونسبة من مـديري المـدارس تدربوا أيضا على هذه الاستراتيجيات، وقد أُضيف بنداً خاصاً بهذه الاستراتيجيات لخطة المعلـم اليومية والفصلية.

وهذه النتائج أيضا متفقة مع ما تمَّ الإطلاع عليه من سجلات وكتـب رسـمية وسـجلات الرسمية، وخاصة سجل الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين وسجل الإشراف التربوي وسـجل متابعة ملاحظات المشرفين وسجل حضور الحصص الصفية من قبل مدير أو مديرة المدرسـة، إذ اتضح أنَّ هناك اهتماماً كبيراً، من قبل القائمين على التعلـيم بـضرورة، تـدريب المعلمـين والمعلمات على كيفية استخدام استراتيجيات التدريس والتقويم، إذ يُشير الكتاب الرسمي الـصادر عن مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك رقم(ك/ ٧/ ١٦/ ٤٤٨٠)، والذي يتضمن ضـرورة حضور الدورة التدريبية في استراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة، كما لوحظ من خلال المـسح الميداني أنَّ جميع المدارس التي تمت زيارتها يتوفر فيها مختبر حاسوب.

وبالنسبة لوجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في أبرز التجديدات التربوية فـي مجـال استراتيجيات التدريس والتقويم، حسب فئاتهم كما يلي: بالنسبة للفئة العليا مـن لقـادة التربـويين يرونَّ أنَّ إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعـةهي أبـرز تجديـد تربـوي فـي مجـال استراتيجيات التدريس والتقويم بنسبة المئوية مقدارها (٩٠,٤٧%)، ويليها بالترتيـب مـا يلـي: متوافقة مع المناهج المطورة بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، وتوظيـف التكنولوجيـا بنـسبة مئوية مقدارها(٢٨,٥٧%)، وإنشاء المركز الوطني للاختبارات بنـسبة مئويـة (٢٣,٨٠ %) والتركيز على التقييم الأدائي بنسبة مئوية مقدارها (٢٨ ,١٤%).

أما بالنسبة لوجهات نظر القادة التربويين من الفئة الوسطى يرونَّ أنَّ أبرز تجديد تربوي في مجال (استراتيجيات التدريس والتقويم)،إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة، وقد حـصلت على نسبة مئوية مقدارها (١٠٠%)، ويليها بالترتيب ما يلي: إنشاء المركز الوطني للاختبـارات

بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، ومتوافقة مع المناهج المطورة بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%)، توظيف التكنولوجيا بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%).

وبالنسبة لوجهات نظر القادة التربويين من الفئة الدنيا يرونَّ أنّ إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة، أبرز تجديد في مجال استراتيجيات التدريس والتقويم ، فقد حصلت على نسبة مئوية مقدارها (١٠٠%) ويليها بالترتيب ما يلي: متوافقة مع المناهج المطورة بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، توظيف التكنولوجيا بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، إنشاء المركز الوطني للاختبارات بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%).

يتبين أنَّ أبرز تجديد تربوي من وجهة نظر المعلمين هو إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة، فقد حصل على نسبة مئوية مقدارها (١٠٠%) ويليه بالترتيب ما يلي: التركيز على التقييم الأدائي بنسبة مئوية مقدارها(٣٥,٧١%)، وتوظيف التكنولوجيا بنسبة مئوية مقدارها (٢١%)، و متوافقة مع المناهج المطورة بنسبة مئوية مقدارها (٢١,٤٢%)، وإنشاء المركز الوطني للاختبارات، بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%). وبلغت النسبة المئوية لمدى معرفة القادة التربويين والمعلمين في جميع التجديدات في مجال استراتيجيات التدريس والتقويم (٣٧,١٤%). وبلغت النسبة المئوية لمدى معرفة القادة التربويين والمعلمين في التجديدات التربوية في جميع المجالات الأربعة (٣١,١٤).

ثانيا- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: (الإدارة المدرسية ،المعلمين، المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم)،على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟ حيث تمَّ حصي وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية في المجالات الأربعة السابقة الذكر على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية التعلمية.

وفيما يلي عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:-

الفرع الأول: وللإجابة عن الفرع الأول من السؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال(الإدارة المدرسية)، على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تحديد وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى علاقة التجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية.

والجدول رقم (١١) يبين التجديدات التربوية والانعكاسات التربوية في مجال الإدارة المدرسية وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ١١: التجديدات التربوية، والانعكاسات التربوية، والفاعلية،في مجال(الإدارة المدرسية) وأعداد المشاركين والفئات، والتكرارات، والنسب المئوية، كما وردت في المقابلات الشخصية

الرقم	التجديدات	الانعكاسات التربوية	الفئات	المشاركين	الفاعلية	
					ت	النسبة المئوية
١-	حوسبة الإدارة المدرسية	- توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية	عليا	٢١	١٥	%٧١,٤٢
			وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
			دنيا	١٤	١٢	%٨٥,٧١
			معلمون	١٤	٣	%٢١,٤٢
			المجموع	٦٣	٣٤	%٥٣,٩٦
٢-	تفعيل دور المدير كمشرف مقيم	- مدير المدرسة أكثر معرفة بأداء المعلمين.	عليا	٢١	٨	%٣٨,٠٩
			وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
			دنيا	١٤	٨	%٥٧,١٤
			معلمون	١٤	١٠	%٧١,٤٢
			المجموع	٦٣	٣٠	%٤٧,٦١
٣-	تفعيل اللامركزية في الإدارة المدرسية	- تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة	عليا	٢١	٨	%٣٨ ,٠٩
			وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
			دنيا	١٤	٧	%٥٠
			معلمون	١٤	٤	%٢٨,٥٧
			المجموع	٦٣	٢٢	% ٣٤ ,٩٢
٤-	إعداد وتأهيل مديري المدارس.	- تنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل.	عليا	٢١	١	%٤,٧٦
			وسطى	١٤	٢	%١٤,٢٨
			دنيا	١٤	٨	%٥٧,١٤
			معلمون	١٤	٠	%٠
			المجموع	٦٣	١١	%١٧ ,٤٦
		- تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية	عليا	٢١	٨	% ٣٨,٠٩
			وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
			دنيا	١٤	٧	%٥٠
			معلمون	١٤	١٢	%٨٥,٧١
			المجموع	٦٣	٣٠	%٤٧,٦١
			المجموع الكلي	١٢٦	٤١	%٣٢,٣٥
٤-	مشروع (إحلال القيادة)	- وجود نخبة من المعلمين قادرة على تحمل مسؤولية القيادة	عليا	٢١	٢	%٩ ,٥٢
			وسطى	١٤	١	%٧,١٤
			دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
			معلمون	١٤	١	%٧,١٤
			المجموع	٦٣	٧	%١١,١١
٥-	برنامج المدرسة وحدة للتطوير التربوي	- عقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة	عليا	٢١	٢	%٩ ,٥٢
			وسطى	١٤	١	%٧,١٤
			دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
			معلمون	١٤	١	%٧,١٤
			المجموع	٦٣	٦	%٩,٥٢
النسبة المئوية الكلية				٤٤١	١٤٠	%٣١, ٧٤

ويتَّضح من الجدول رقم (١١)، أنَّ أبرز انعكاس للتجديدات التربوية في هذا المجال هو توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين حيث حصل على أعلى نسبة مئوية وهي(٥٣,٩٦%)، ويليه بالترتيب ما يلي: تطبيق المبادئ

الديمقراطية في الإدارة المدرسية بنسبة مئوية مقدارها (٤٧,٦١%)، ومدير المدرسة أكثر معرفة بأداء المعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٤٧,٦١%)، و تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة بنسبة مئوية مقدارها (٩٢, ٣٤ %)، وتنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل بنسبة مئوية مقدارها (٤٦, ١٧%)، وجود نخبة من المعلمين قادرة على تحمل مسؤولية القيادة بنسبة مئوية مقدارها(١١,١١%)وعقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة بنسبة مئوية مقدارها (٩,٥٢%). وفيما يلي عرض لنتائج بطاقة الملاحظة الخاصة بمدى ممارسة مديري المدارس للتجديدات التربوية في مجال(الإدارة المدرسية).

جدول١٢: الانعكاسات التربوية في الإدارة المدرسية، ودرجة ممارستها من قبل مديري ومديرات المدارس، كما وردت في بطاقة الملاحظة.

الرقم	الانعكاسات التربوية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١-	**توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية**	٢٠	٤	٣٥,.	٨٠ %
٢-	**وجود نخبة من المعلمين قادرة على تحمل مسؤولية القيادة**	٢٠	٢	٤٥,.	٤٠ %
٣-	**تنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل.**	٢٠	٣	٣٢,.	٦٠ %
٤-	**تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية**	٢٠	٤	٤٦,.	٨٠ %
٥-	**مدير المدرسة أكثر معرفة بأداء المعلمين.**	٢٠	٣,٥	٧٢,.	٧٠ %
٦-	**عقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة**	٢٠	١,٥	٤٢,.	٣٠ %
٧-	**تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة**	٢٠	٢	٦٢,.	٤٠%

ويتضح من الجدول رقم (١٢)، أنَّ ابرز ما جاء في مقدمة ما يمارسهُ مديرو المدارس في عملهم وبدرجة مرتفعة جداً هو توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، و تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية، ويليه بالترتيب: مدير المدرسة أكثر معرفة بأداء المعلمين، تنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل، تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة، عقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة، وجود نخبة من المعلمين قادرة على تحمل مسؤولية القيادة.وهذه النتائج اتفقت مع وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في المقابلات.

الفرع الثاني: للإجابة عن الفرع الثاني من السؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال(المعلمين)،على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

والجدول رقم (١٣) يبين التجديدات التربوية والانعكاسات التربوية في مجال المعلمين وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول١٣: التجديدات التربوية، والانعكاسات التربوية، والفاعلية في مجال(المعلمين) وأعداد المشاركين والفئات، والتكرارات، والنسب المئوية كما وردت في المقابلات الشخصية

الرقم	التجديدات	الانعكاسات التربوية	الفئات	المشاركين	الفاعلية	
					تكرار	النسبة
١-	تأهيل وتدريب المعلمين.	- يستخدم المعلم أساليب تدريسية وتقويمية متنوعة	عليا	٢١	٣	%١٤,٢٨
			وسطى	١٤	١	%٧,١٤
			دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
			معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
			المجموع	٦٣	٨	%١٢,٦٩
		- يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة	عليا	٢١	١١	%٥٢,٣٨
			وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
			دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
			معلمون	١٤	٧	%٥٠
			المجموع	٦٣	٢٤	%٣٨,٠٩
		- أكثر مهارة في توصيل المعلومة للطلبة	عليا	٢١	٤	%١٩,٠٤
			وسطى	١٤	٤	%٢٨,٥٧
			دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
			معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
			المجموع	٦٣	١٣	%٢٠,٦٣
		- توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.	عليا	٢١	١٢	%٥٧,٤٢
			وسطى	١٤	٥	%٣٥,٧١
			دنيا	١٤	١	%٧,١٤
			معلمون	١٤	٨	%٥٧,١٤
			المجموع	٦٣	٢٦	%٤١,٢٦
			المجموع الكلي	٢٥٢	٧١	%٢٨,١٧
٢-	رتب المعلمين	- إثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء.	عليا	٢١	٥	%٢٣,٨٠
			وسطى	١٤	٢	%١٤,٢٨
			دنيا	١٤	٣	%٢١,٤٢
			معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
			المجموع	٦٣	١٢	%١٩,٠٤
٣-	وضع معايير لاختيار المعلمين	- وجود نخبة متميزة في الميدان التربوي	عليا	٢١	٣	%١٤,٢٨
			وسطى	١٤	٣	%٢١,٤٢
			دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
			معلمون	١٤	١	%٧,١٤
			المجموع	٦٣	٩	%١٤,٢٨
٤-	جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز	- المعلم أكثر تنظيما وترتيباً لعمله	عليا	٢١	٢	%٩,٥٢
			وسطى	١٤	١	%٧,١٤
			دنيا	١٤	٢	%١٤,٢٨
			معلمون	١٤	٢	%١٤,٢٨
			المجموع	٦٣	٧	%١١,١١
			النسبة المئوية الكلية	٤٤١	٩٩	%٢٢,٤٤

يتبين من الجدول (١٣)، أنَّ أبرز الانعكاسات التربوية التي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية في مجال (المعلمين) من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين هو توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٤١,٢٦%)، ويليه بالترتيب ما يلي: يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة بنسبة مئوية مقدارها (٣٨,٠٩%)،أكثر مهارة في

توصيل المعلومة للطلبة بنسبة مئوية مقدارها (٢٠,٦٣%)، إثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء بنسبة مئوية مقدارها (١٩,٠٤%)، وجود نخبة متميزة في الميدان التربوي بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، يستخدم المعلم أساليب تدريسية وتقويمية متنوعة بنسبة مئوية مقدارها (١٢,٦٩%)،المعلم أكثر تنظيما وترتيبا لعمله بنسبة مئوية مقدارها (١١,١١%)، وبلغت النسبة المئوية لفاعلية جميع التجديدات التربوية حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين (٢٢,٤٤%)، وفيما يلي عرض لنتائج بطاقة الملاحظة الخاصة بمدى ممارسة التجديدات التربوية من قبل العلمين والمعلمات .

جدول ١٤: الانعكاسات التربوية في مجال المعلمين، ودرجة ممارستها من قبل المعلمين والمعلمات ، كما وردت في بطاقة الملاحظة.

الرقم	الانعكاسات التربوية	أعداد المشاركين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١-	**يستخدم المعلم أساليب تدريسية وتقويمية متنوعة**	٢٠	٢,٥	,٤٥.	٥٠%
٢-	**يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة**	٢٠	١,٥	,٣٥.	٣٠%
٣-	**أكثر مهارة في توصيل المعلومة للطلبة**	٢٠	٢,٦	,٦٢.	٥٢%
٤-	**توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية**	٢٠	١	,٤٦.	٢٠%
٥-	**إثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء**	٢٠	١	,٧٢.	٢٠%
٦-	**-وجود نخبة متميزة في الميدان التربوي**	٢٠	٢	,٣٢.	٤٠%
٧-	**المعلم أكثر تنظيما وترتيباً لعمله**	٢٠	٢	,٦٢.	٤٠%
النسبة المئوية الكلية		٣٦%			

يُلاحظ من الجدول رقم (١٤)، أنَّ أبرز ما يمارسهُ المعلمين والمعلمات في التجديدات التربوية في هذا المجال وبدرجة ضعيفة هما: يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة و توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية ، وأما باقي التجديدات فيمارسونهُ بدرجةٌ ضعيفةٌ جداً ولوحظ أيضاً من خلال الاطلاع على السجلات وخاصةً سجل تفعيل مختبر الحاسوب، أنَّ تفعيل مختبر الحاسوب ضعيف جداً وخاصةً في المدارس الأساسية. وهذه النتائج متوافقة مع ما تمَّ التوصل إليه في المقابلات الشخصية.

الفرع لثالث: وللإجابة عن الفرع الثالث من السؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال(المقررات الدراسية) على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟ والجدول رقم (١٥) يبين التجديدات التربوية والانعكاسات التربوية في مجال المقررات الدراسية وأعداد المشاركين حسب فئاتهم، وتكرار استجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ١٥: التجديدات التربوية، والانعكاسات التربوية والفاعلية في مجال المقررات الدراسية، وعدد المشاركين والفئات، والتكرارات، والنسب المئوية كما وردت في المقابلات

الرقم	التجديدات	الانعكاسات التربوية	الفئات	المشاركين	الفاعلية	
					تكرار	النسبة المئوية
١-	**مشروع تدعيم الكافيات المهنية.**	**يثري ثقافة الطالب**	عليا	٢١	٦	٢٨,٥٧%
			وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			دنيا	١٤	٧	٥٠%
			معلمون	١٤	٩	٦٤,٢٨%
			المجموع	**٦٣**	**٢٦**	**٤١,٢٦%**
٢-	**حوسبة المقررات الدراسية**	**- انعكست ايجابيا على تحصيل الطالب.**	عليا	٢١	١	٤,٧٦%
			وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			دنيا	١٤	١	٧,١٤%
			معلمون	١٤	٠	٠%
			المجموع	**٦٣**	**٦**	**٩,٥٢%**
		- يلبي حاجات الطلبة وميولهم.	**المجموع**	**٦٣**	**٧**	**١١%**
			عليا	٢١	٤	١٩,٠٤%
			وسطى	١٤	٠	٠%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	٠	٠%
			المجموع	**٦٣**	**٦**	**٩,٥٢%**
		الطالب محورا للعملية التعليمية.	عليا	٢١	٦	٢٨,٥٧%
			وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			دنيا	١٤	٥	٣٥,٧١%
			معلمون	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			المجموع	**٦٣**	**١٩**	**٣٠,١٥%**
		يواكب التطورات العصرية	عليا	٢١	١٢	٥٧,١٤%
			وسطى	١٤	٨	٥٧,١٤%
			دنيا	١٤	٦	٤٢,٨٥%
			معلمون	١٤	٨	٥٧,١٤%
			المجموع	**٦٣**	**٣٤**	**٥٣,٩٦ %**
			المجموع الكلي	**١٨٩**	**٥٩**	**٣١,٢١%**
٣٠	**يعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية.**	**ينمي القدرة على التنظيم والترتيب لدى الطالب.**	عليا	٢١	٢	٩,٥٢%
			وسطى	١٤	٥	٣٥,٧١%
			دنيا	١٤	٣	٢١,٤٢%
			معلمون	١٤	٣	٢١,٤٢%
			المجموع	**٦٣**	**١٣**	**٢٠,٦٣%**
٤-	**كثرة الأنشطة الاثرائية**	**- يراعي الفروق الفردية بين الطلبة**	عليا	٢١	١	٤,٧٦%
			وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
			دنيا	١٤	١	٧,١٤%
			معلمون	١٤	٣	٢١,٤٢%
			المجموع	**٦٣**	**٧**	**١١,١١%**
			عليا	٢١	٤	١٩,٠٤%
			وسطى	١٤	٠	٠%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	٠	٠%
			المجموع	**٦٣**	**٦**	**٩,٥٢%**
		ينمي القدرات العقلية للطلبة.	عليا	٢١	٦	٢٨,٥٧%
			وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			دنيا	١٤	٥	٣٥,٧١%
			معلمون	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			المجموع	**٦٣**	**١٩**	**٣٠,١٥%**
			المجموع الكلي	**١٨٩**	**٣٢**	**١٦,٩٣%**
النسبة المئوية الكلية				**٥٠٤**	**١٣٠**	**٢٥,٧٩%**

يتبين من الجدول رقم (١٥)، أنَّ أبرز انعكاس تربوي للتجديدات التربوية في مجال المقررات الدراسية ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية في مجال المقررات الدراسية هـو يواكـب التطورات العصرية، حيث حصل على أعلى تكرار (٣٤) بنسبة مئويـة مقـدارها(٥٣,٩٦ %) ويليه بالترتيب ما يلي: يثري ثقافة الطالب بنسبة مئوية مقدارها (٤١,٢٦%)، ينمـي القـدرات العقلية للطلبة بنسبة مئوية مقدارها (١٥, ٣٠%)، الطالب هو محور العملية التعليميـة بنـسبة مئوية مقدارها (١٥, ٣٠%)، ينمي القدرة على التنظيم والترتيب لدى الطالـب بنـسبة مئويـة مقدارها (٢٠,٦٣%)، ويراعي الفروق الفردية بين الطلبة بنسبة مئوية مقـدارها (١١,١١%)، وانعكست ايجابياً على تحصيل الطلبة بنسبة مئوية مقدارها (٩,٥٢%)، ويلبي حاجـات الطلبـة وميولهم بنسبة مئوية مقدارها (٩,٥٢%). وبلغت النسبة المئوية لفاعلية التجديـدات التربويـة (٢٥,٧٩%).

وفيما يلي عرض لنتائج بطاقة الملاحظة الخاصة بمدى ممارسة التجديدات التربوية من قبـل العلمين والمعلمات في مجال المقررات الدراسية.

جدول ١٦ : الانعكاسات التربوية في مجال المقررات الدراسية، ودرجة ممارستها مـن قبـل المعلمين والمعلمات ، كما وردت في بطاقة الملاحظة.

الرقم	الانعكاسات التربوية	أعداد المشاركين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١-	**انعكست ايجابيا على تحصيل الطالب**	٢٠	٢	,٣٦.	%٤٠
٢-	**الطالب محورا للعملية التعليمية**	٢٠	٢	,٤٥.	%٤٠
٣-	**يواكب التطورات العصرية**	٢٠	٢,٥	,٥٢.	%٥٠
٤-	**يلبي حاجات الطلبة وميولهم**	٢٠	٢	,٣٧.	%٤٠
٥-	**يراعي الفروق الفردية بين الطلبة**	٢٠	١	,٦٥.	%٢٠
٦-	**ينمي القدرات العقلية للطلبة**	٢٠	٢	,٤٧.	%٤٠
٧-	**يثري ثقافة الطالب**	٢٠	١	,٣٦.	%٢٠
٨-	**ينمي القدرة على التنظيم والترتيب**	٢٠	٢	,٣٧.	%٤٠
النسبة المئوية الكلية		%٣٦			

يتبين من الجدول رقم (١٦)، أنَّ أبرز الانعكاسات التربوية في هـذا المجـال هـو: يواكـب التطورات العصرية وأما باقي التجديدات جاء انعكاسها على العملية التعليمية بدرجةٌ ضعيفةٌ جـداً وهي متفقة مع ما تمَّ التوصل إليه من نتائج من خلال المقابلات الشخصية. ولوحظ اهتمـام مـن قبل بعض المعلمين بتشجيع الطلبة بالاطلاع على مصادر أخـرى للحـصول علـى المعرفـة وخاصة الرجوع إلى"الانترنت".

الفرع الرابع: وللإجابة عن الفرع الرابع من السؤال الثاني الـذي يـنص علـى مـا انعكـاس التجديدات التربوية في مجال(استراتيجيات التدريس والتقويم) على زيادة الفاعلية فـي العمليـة التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

جدول ١٧: التجديدات التربوية، والانعكاسات التربوية، والفاعلية في مجال(استراتيجيات التدريس والتقويم)، والفئات وأعداد المشاركين، والتكرارات، والنسب المئوية كما وردت في المقابلات الشخصية

الرقم	التجديدات التربوية	الانعكاسات التربوية	الفئات	المشاركين	الفاعلية: تكرار	الفاعلية: النسبة المئوية
١ -	توظيف التكنولوجيا	- تنمية القدرات العقلية للطلبة.	عليا	٢١	١٠	٤٧,٦١%
			وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			دنيا	١٤	٦	٤٢,٨٥%
			معلمون	١٤	٥	٣٥,٧١%
			المجموع	٦٣	٢٥	٣٩,٦٨%
		- تثير دافعية الطلبة نحو التعلم.	عليا	٢١	٥	٢٣,٨٠ %
			وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
			دنيا	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			معلمون	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			المجموع	٦٣	١٦	٢٥,٣٩%
			المجموع الكلي	١٢٦	٤١	٣٢,٥٣%
٢ -	إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة.	- الطالب محور العملية التعليمية	عليا	٢١	٦	٢٨,٥٧%
			وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			المجموع	٦٣	١٥	٢٣,٨٠%
		- دور المعلم موجهاً ومرشداً في العملية التعليمية.	عليا	٢١	٣	١٤,٢٨%
			وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	٢	١٤,٢٨%
			المجموع	٦٣	٩	١٤,٢٨%
		- تنمي روح التعاون بين الطلبة.	عليا	٢١	٢	٩,٥٢%
			وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
			دنيا	١٤	٣	٢١,٤٢%
			معلمون	١٤	٨	٥٧,١٤%
			المجموع	٦٣	١٦	٢٥,٣٩%
			المجموع الكلي	١٨٩	٤٠	٢١,١٦%
٤ -	متوافقة مع المناهج المطورة.	- سهولة إيصال المعلومة للطلبة.	عليا	٢١	٢	٩,٥٢%
			وسطى	١٤	٥	٣٥,٧١%
			دنيا	١٤	٣	٢١,٤٢%
			معلمون	١٤	٦	٤٢,٨٥%
			المجموع	٦٣	١٦	٢٥,٣٩%
٥ -	التركيز على التقييم الأدائي	- تعزز ثقة الطالب بنفسه.	عليا	٢١	٢	٩,٥٢%
			وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
			دنيا	١٤	٤	٢٨,٥٧%
			معلمون	١٤	٦	٤٢,٨٥%
			المجموع	٦٣	١٥	٢٣,٨٠%
		- تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	عليا	٢١	٣	١٤,٢٨ %
			وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	٢	١٤,٢٨%
			المجموع	٦٣	٩	١٤,٢٨%
	إنشاء المركز الوطني للاختبارات	- تحسين التقييم المدرسي وتطويره.	عليا	٢١	٢	٩,٥٢%
			وسطى	١٤	٥	٣٥,٧١%
			دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
			معلمون	١٤	١	٧,١٤%
			المجموع	٦٣	١٠	١٥,٨٧%
			المجموع الكلي	١٢٦	٢٤	١٩,٠٤%
			النسبة المئوية الكلية	٥٦٧	١٣١	٢٣,١٠%
النسبة المئوية لفاعلية جميع المجالات التربوية الأربعة				١٩٥٣	٥٠٠	٢٥,٦٠%

يتبين من الجدول رقم (١٧) أنَّ أبرز الانعكاسات التربوية في مجال استراتيجيات التدريس والتقويم من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين هو تنمية القدرات العقلية للطلبة بنسبة مئوية مقدارها (٦٨, ٣٩%)، ويليه بالترتيب ما يلي: تُثير دافعية الطلبة نحو التعلم بنسبة مئوية مقدارها(٣٩, ٢٥%) تنمية روح التعاون بين الطلبة بنسبة مئوية مقدارها (٣٩, ٢٥%)، سهولة إيصال المعلومة للطلبة بنسبة مئوية مقدارها ٣٩, ٢٥%)، الطالب محوراً العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٨٠, ٢٣%)، تعزز ثقة الطالب بنفسه بنسبة مئوية مقدارها (٨٠, ٢٣%)، تحسين التقييم المدرسي وتطويره بنسبة مئوية مقدارها (٨٧, ١٥%)، تراعي الفروق الفردية بين الطلبة بنسبة مئوية مقدارها (٢٨, ١٤%)، دور المعلم موجهاً ومرشداً في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٢٨, ١٤%). وبلغت النسبة المئوية لفاعلية جميع التجديدات في المجالات التربوية الأربعة السابقة الذكر (٦٠, ٢٥%).

وفي مقابلة أجريت مع مديرة مدرسة العقبة الثانوية للبنات التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة العقبة السيدة "شيماء الفايز" ، يوم الأربعاء الموافق١٩/ ١١/ ٢٠٠٨ الساعة الحادية عشر صباحاً في غرفة الإدارة في المدرسة، حيث أكدت على أهمية استخدام استراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة في الغرفة الصفية في تنمية التفكير العقلي للطلبة، وخلق شخصية قيادية لدى الطلبة، وإثارة دافعية الطلبة نحو التعلم ،وأوضحت أيضاً أنَّ هناك ضعف في تنفيذها من قبل المعلمات، وان استخدامها قليل وبررت ذلك بأنَّ وقت التدريب ومكانهُ غير مناسب للمعلمات، وضعف الإمكانات المادية في المدرسة، وان هناك مجموعة من المعلمات يقاومن تفعيل وتنفيذ هذه الاستراتيجيات الحديثة. وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها في بطاقة الملاحظة:

جدول (١٨): الانعكاسات التربوية في مجال (استراتيجيات التدريس والتقويم)، ودرجة ممارستها من قبل المعلمين والمعلمات ، كما وردت في بطاقة الملاحظة.

الرقم	الانعكاسات التربوية	أعداد المشاركين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
١-	**- تعزز ثقة الطالب بنفسه.**	٢٠	١,٥	٠,٢٧	
٢-	**تراعي الفروق الفردية بين الطلبة**	٢٠	١	٠,٣٥	٣٠ %
٣-	**- تنمية القدرات العقلية للطلبة.**	٢٠	٢	٠,٥٦	٢٠ %
٤-	**- تثير دافعية الطلبة نحو التعلم.**	٢٠	٢	٠,٣٩	٤٠ %
٥-	**الطالب محور العملية التعليمية**	٢٠	٢	٠,٦٢	٤٠ %
٦-	**دور المعلم موجهاً ومرشداً في العملية التعليمية**	٢٠	١	٠,٣١	٢٠ %
٧-	**تنمي روح التعاون بين الطلبة.**	٢٠	٢	٠,٢٩	٤٠ %
٨-	**تحسين التقييم المدرسي وتطويره**	٢٠	١,٥	٠,٣٠	٣٠ %
	سهولة إيصال المعلومة للطلبة.	٢٠	٢	٠,٣٢	٤٠ %
النسبة المئوية الكلية		%٣٨			

يُلاحظ من الجدول رقم(١٨)، أنَّ أبرز ما يمارسهُ المعلمين والمعلمات في التجديدات التربوية في هذا المجال وبدرجة ضعيفة هو: ينمي روح التعاون بين الطلبة، وأما باقي التجديدات يُمارس بدرجة ضعيفة جداً من قبل المعلمين والمعلمات.

وهذه النتائج متفقة مع ما تم التوصل إليه في المقابلات الشخصية، وتحليل السجلات المدرسية منه سجل التخطيط اليومي، والفصلي.

السؤال الثالث: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: هل تختلف وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية :(الإدارة المدرسية،المعلمين، المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم) على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية باختلاف المركز الوظيفي؟ يتبين من الجداول رقم (٩،١١، ١٣،١٤) ظهور الاختلاف في وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين، في أغلب التجديدات التربوية وفقاً للمركز الوظيفي.

وفيما يلي عرض وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين التي ظهر فيها الاختلاف وفقاً للمركز الوظيفي في المجالات التربوية الأربعة التالية:

أولا- في مجال الإدارة المدرسية:

يتبين من الجدول رقم (١١) أنَّ: توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، ووجود نخبة من المعلمين قادرة على تحمل مسؤولية القيادة، وعقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة، وتفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة جاء الاختلاف لصالح الفئة الدنيا.

وبالنسبة للانعكاسات التربوية التالية: تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية، ومدير المدرسة أكثر معرفة بأداء المعلمين، جاء الاختلاف لصالح المعلمين.

ثانيا- مجال المعلمين:

ويظهر من الجدول رقم (١٣) أنَّ: يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة، وإثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء،وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، ويلبي حاجات الطلبة وميولهم، جاء الاختلاف لصالح الفئة العليا من القادة التربويين.

وبالنسبة للانعكاسات التربوية التالية: المعلم أكثر تنظيماً وترتيباً لعملــه، جــاء الاخــتلاف لصالح الفئة الوسطى والمعلمين.

ووجود نخبة متميزة في الميدان التربوي، وأكثر مهارة في توصــيل المعلومــة للطلبــة جــاء الاختلاف لصالح الفئة الوسطى من القادة التربويين والمعلمين.

ثالثا - المقررات الدراسية:

ويظهر من الجدول رقم (١٥) أن الانعكاسات التربوية : انعكست ايجابيــا علــى تحــصيل الطلبة، وينمي القدرة على التنظيم والترتيب لدى الطالب، جاء الاختلاف لصالح الفئة الوسطى.

ويراعي الفروق الفردية بين الطلبة، وإثراء ثقافــة الطالــب، جــاء الاخــتلاف لــصالح المعلمــين. ويواكــب التطــورات العــصرية، جــاء الاخــتلاف لــصالح الفئــة العليــا والوسطى،والمعلمين.

والطالب محور العملية التعليمية، جاء الاختلاف لصالح الفئة الدنيا.

رابعا - استراتيجيات التدريس والتقويم:

ويتبين من الجدول رقم (١٧)، أنَّ الانعكاسات التربوية التالية: تعزز ثقــة الطالــب بنفــسه وتنمي روح التعاون بين الطلبة وسهولة إيصال المعلومة ، جاء الاختلاف لصالح المعلمين.

وتُثير دافعية الطلبة نحو التعلم، جاء الاختلاف لصالح المعلمين والفئة الدنيا.

والطالب محوراً للعملية التعليميةجاء الاختلاف لصالح الفئة العليا والمعلمين.

وتنمية القدرات العقلية للطلبة جاء الاختلاف لصالح الفئة العليا.

السؤال الرابع: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على" ما التحديات التي تواجه التجديدات التربوية وتــؤثر في زيادة فاعليتها من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

والجدول رقم (١٩) يبين التحديات التربوية وأعداد المشاركين وفئــاتهم، وتكــرار اســتجابات المشاركين، والنسب المئوية.

جدول ١٩:التحديات التربوية، وعدد المشاركين، والفئات، والتكرارات والنسب المئوية كما وردت في المقابلات الشخصية

الرقم	التحديات	الفئات	أعداد المشاركين	التكرار	النسبة المئوية
١-	ضعف البنية التحتية	عليا	٢١	١٤	٦٦,٦٦%
		وسطى	١٤	١٠	٧١,٤٢%
		دنيا	١٤	١١	٧٨,٥٧%
		معلمون	١٤	٩	٦٤,٢٨%
		المجموع	**٦٣**	**٤٤**	**٦٩,٨٤%**
٢-	تدني الوضع المادي والاجتماعي للمعلم	عليا	٢١	١٣	٦١,٩٠%
		وسطى	١٤	١٠	٧١,٤٢%
		دنيا	١٤	١٠	٧١,٤٢%
		معلمون	١٤	١١	٧٨,٥٧%
		المجموع	**٦٣**	**٤٤**	**٦٩,٨٤%**
٣-	مقاومة التغيير	عليا	٢١	٧	٣٣,٣٣%
		وسطى	١٤	٦	٤٢,٨٥%
		دنيا	١٤	٩	٦٤,٢٨%
		معلمون	١٤	١	٧,١٤%
		المجموع	**٦٣**	**٢٣**	**٣٦,٥٠%**
٤-	زيادة أعداد الطلبة في الغرف الصفية	عليا	٢١	٧	٣٣,٣٣%
		وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
		دنيا	١٤	٤	٢٨,٥٧%
		معلمون	١٤	٨	٥٧,١٤%
		المجموع	**٦٣**	**٢٢**	**٣٤,٩٢%**
٥-	عدم ملائمة وقت ومكان التدريب.	عليا	٢١	١	٤,٧٦%
		وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
		دنيا	١٤	٨	٥٧,١٤%
		معلمون	١٤	٩	٦٤,٢٨%
		المجموع	**٦٣**	**٢٠**	**٣١,٧٤%**
٦-	عزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم	عليا	٢١	٦	٢٨,٥٧%
		وسطى	١٤	٤	٢٨,٥٧%
		دنيا	١٤	٤	٢٨,٥٧%
		معلمون	١٤	٣	٢١,٤٢%
		المجموع	**٦٣**	**١٧**	**٢٦,٩٨%**
٧-	التغيرات السريعة والمتلاحقة في العملية التعليمية	عليا	٢١	١	٤,٧٦%
		وسطى	١٤	٣	٢١,٤٢%
		دنيا	١٤	٤	٢٨,٥٧%
		معلمون	١٤	٦	٤٢,٨٥%
		المجموع	**٦٣**	**١٤**	**٢٢,٢٢%**
٨-	غياب عنصر المتابعة والتقييم	عليا	٢١	٣	١٤,٢٨%
		وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
		دنيا	١٤	٣	٢١,٤٢%
		معلمون	١٤	٠	٠%
		المجموع	**٦٣**	**٨**	**١٢,٦٩%**
٩-	صعوبة المواصلات	عليا	٢١	٥	٢٣,٨٠ %
		وسطى	١٤	٢	١٤,٢٨%
		دنيا	١٤	٢	١٤,٢٨%
		معلمون	١٤	٢	١٤,٢٨%
		المجموع	**٦٣**	**١١**	**١٧,٤٦%**
		النسبة المئوية الكلية	**٥٦٧**	**٢٠٣**	**٣٥,٨٠%**

يوضح الجدول رقم (١٩)، أنَّ أبرز تحدّي يواجه التجديدات التربوية ويؤثر سلباً في فاعليتها في عملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين هو ضعف البنية التحتية و تدني الوضع المادي والاجتماعي للمعلم ، حيث حصلا على أعلى تكرار(٤٤) وبنسبة مئوية مقدارها (٦٩,٨٤%)، وتليه بالترتيب ما يلي: مقاومة التغيير وبنسبة مئوية مقدارها (٣٦,٥٠%)، وزيادة أعداد الطلبة في الغرف الصفية وبنسبة مئوية مقدارها (٣٤,٩٢%)، عدم ملائمة وقت ومكان التدريب بنسبة مئوية مقدارها (٣١,٧٤%)، وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم بنسبة مئوية مقدارها (٢٦,٩٨%)، والتغيرات السريعة والمتلاحقة في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٢٢,٢٢%)، وصعوبة المواصلات بنسبة مئوية مقدارها (١٧,٤٦%)، وغياب عنصر المتابعة والتقييم بنسبة مئوية مقدارها (١٢,٦٩%).

واتفقت وجهات نظر القادة التربويين في أداة المقابلة مع ما تم ملاحظته في الميدان، وقد لوحظ اكتظاظ في الصفوف وخاصة الصفوف الثلاثة الأولى ، وعدم وجود ملاعب كافية للطلبة، وخاصة في المدارس الأساسية ، وعدم توفر مختبرات علوم أو مهني في أغلب المدارس الأساسية ، ولوحظ أيضاً نقص للمعلمين الذكور وخاصة في تخصص الرياضيات والفيزياء.

وفي مقابلة مع السيد "إبراهيم المزايدة"، مدير الشؤون الفنية والتعليمية في مديرية تربية معان يوم الاثنين الموافق ٢٠/١٠/ ، ٢٠٠٨في مكتبه الخاص في المديرية،فقد أشار إلى أنَّ أكثر التحديات التي تواجه تنفيذ التجديدات التربوية وتفعيلها في العملية التعليمية، هي ضعف البنية التحتية، وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم، ومقاومة التغيير.

واتفقت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في غياب عنصر المتابعة من قبل المسؤولين مع ما تم الاطلاع عليه من سجل الزيارات الإدارية والإشرافية، حيث لوحظ ضعف المتابعة من قبل مديري التربية والمشرفين التربويين ومديري المدارس للمعلمين.

وكانت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في هذه التحديات حسب فئاتهم، كالتالي:

بالنسبة للفئة العليا من القادة التربويين يظهر الجدول رقم(١٩)، أنَّ التحدي الأكثر تأثيرا في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، هو ضعف البنية التحتية بنسبة مئوية مقدارها (٦٦,٦٦%) ويليه بالترتيب: تدني الوضع المادي والاجتماعي للمعلم بنسبة مئوية مقدارها (٦١,٩٠%)، ومقاومة التغيير بنسبة مئوية مقدارها (٣٣,٣٣%)، وزيادة أعداد الطلبة في الغرف الصفية بنسبة مئوية مقدارها (٣٣,٣٣%)، وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، وصعوبة المواصلات بنسبة مئوية مقدارها (٢٣,٨٠ %)، وغياب عنصر المتابعة والتقييم بنسبة مئوية مقدارها (١٢,٦٩%)، والتغيرات سريعة والمتلاحقة في

العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٤,٧٦%)، وعدم ملائمة وقت ومكـــان التـــدريب بنـــسبة مئوية مقدارها (٤,٧٦%).

وبالنسبة للفئة الوسطى من القادة التربويين أنَ أكبر تحديين أثَّرا سلباً على زيادة الفاعلية فـــي العملية التعليمية، حسب وجهة نظرهم هما: ضعف البنيـــة التحتيـــة، تـــدني الوضـــع المـــادي والاجتماعي للمعلم بنسبة مئوية مقدارها ٧١,٤٢%)، (ويليهما ما يلي: مقاومة التغييـــر بنـــسبة مئوية مقدارها (٤٢,٨٥%)، وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم بنسبة مئويـــة مقـــدارها (٢٦,٩٨%)، والتغيرات سريعة والمتلاحقة فـــي العمليـــة التعليميـــة بنـــسبة مئويـــة مقـــدارها (٢٢,٢٢%)، وزيادة أعداد الطلبة في الغرف الـــصفية بنـــسبة مئويـــة مقـــدارها (٢١,٤٢%)،/ وصعوبة المواصلات بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، وعدم ملائمة وقت ومكـــان التـــدريب بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، وغياب عنصر المتابعـــة والتقيـــيم بنـــسبة مئويـــة مقـــدارها (١٤,٢٨%).

وبالنسبة للفئة الدنيا من القادة التربويين يرونَّ أنَّ اكبر تحدياً يواجه التجديدات التربوية هـــو ضعف البنية التحتية، بنسبة مئوية مقدارها (٧٨,٥٧%) ويليه بالترتيب ما يلي: تـــدني الوضـــع المادي والاجتماعي للمعلم بنسبة مئوية مقدارها (٧١,٤٢%)، ومقاومة التغييـــر بنـــسبة مئويـــة مقدارها (٦٤,٢٨%)، وعدم ملائمة وقت ومكان التدريب بنسبة مئويـــة مقـــدارها (٥٧,١٤%) وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعليم بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، والتغيرات سريعة والمتلاحقة في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، وزيادة أعـــداد الطلبـــة فـــي الغرف الصفية، بنسبة مئوية مقدارها (٢٨,٥٧%)، وغياب عنصر المتابعة والتقييم بنسبة مئويـــة مقدارها (٢١,٤٢%)، صعوبة المواصلات بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%).

يبين الجدول (١٩)، أنَّ التحدِّي الأكثر تأثيراً في تدني الفاعلية في العملية التعليمية حـــسب وجهة نظر المعلمين هو تدني الوضع المـــادي والاجتمـــاعي للمعلـــم بنـــسبة مئويـــة مقـــدارها (٧٨,٥٧%)، ويليه بالترتيب ما يلي: وضعف البنية التحتية، بنـــسبة مئويـــة مقـــدارها (٦٤%)، وعدم ملائمة وقت ومكان التدريب بنسبة مئوية مقدارها (٦٤,٢٨%)، وزيادة أعداد الطلبة فـــي الغرفة الصفية بنسبة مئوية مقدارها (٥٧,١٤%)، والتغيرات السريعة والمتلاحقة فـــي العمليـــة التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (٤٢,٨٥%)، وعزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعلـــيم بنـــسبة مئوية مقدارها(٢١,٤٢%)، وصعوبة المواصلات بنسبة مئوية مقدارها (١٤,٢٨%)، ومقاومـــة

التغيير بنسبة مئوية مقدارها (٧,١٤%)، وغياب عنصر المتابعة والتقييم بنسبة مئوية مقــدارها (٠%). وبلغت النسبة المئوية لجميع التحديات التربوية (٣٥,٨٠%).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

أولا- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه:

ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجــالات التاليــة: (الإدارة المدرســية، المعلمــين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم) من عام (٢٠٠٠- ٢٠٠٨) من وجهة نظــر القادة التربويين والمعلمين؟

ولمناقشة نتائج المتعلقة بهذا السؤال تمَّ تجزئته إلى أربعة أفرع وهي:

١ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الأول من السؤال الأول والذي ينص: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في وزارة التربية والتعليم في المجال التربوي: (الإدارة المدرسية) من عــام ٢٠٠٠- ٢٠٠٨م، من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

لقد أظهرت نتائج التحليل في المقابلات الشخصية وبطاقــة الملاحظــة، والاطــلاع علــى السجلات وتحليل بعض الوثائق، أنَّ أبرز تجديد تربوي في هذا المجال، حــسب وجهــات نظــر القادة التربويين والمعلمين هي " حوسبة الإدارة المدرسية"، بنسبة مئوية مقــدارها(٧١,١٤%)، ويمكن يعود ذلك إلى ما يلي: تعدد الدورات التدريبية في الحاسوب ولجميــع القــادة التربــويين والمعلمين ومن هذه الدورات التدريبية:(الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، الإنتل، والــوردلينكس)، وأيضا توفر مختبرات الحاسوب في جميع المدارس الحكومية وعادةً تكون التجديدات المادية أكثر وضوحاً من التجديدات المعنوية.

أما بالنسبة للتجديد التربوي تفعيل دور المدير كمشرف مقيم، جاء بالمرتبة الثانيــة حــسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين بنسبة مئوية مقدارها (٢٥,٣٩%)، وهي نــسبة ضــعيفة جداً ويعزى ذلك إلى ما يلي: زيادة الأعباء الإدارية على كاهل مدير المدرسة،وجود نسبة كبيرة من مديري المدارس غير مؤهلين للقيام بالمهام الفنية، وتــرك جانبــاً منهــا علــى المــشرف التربوي.ووجهات نظرهم هذه جاءت متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة القداح (٢٠٠٣)، وهــي أنَّ الغالبية العظمى من الكفايات المهنية للمدير المدرسة، ما زالت ضمن قائمة الكفايات اللازمــة في مطلع القرن الجديد، ويمكن تطويرها، أو تجديدها، وما زال هناك ميل نحو أولويات إداريــة بحتة، على حساب الجوانب الفنية المرتبطة بجوهر عمليات التعليم والتعلم.

وبالنسبة لتجديد التربوي التالي: تأهيل وتدريب مديري المدارس،جاء بالمرتبة الثانية بنــسبة مئوية مقدارها (٢٥,٣٩%)وهي نسبة مئوية ضعيفة جداً ويعزى ذلك إلى قلة الدورات التدريبيــة

التي تُعقد لمديري المدارس لرفع كفاءتهم الإدارية والفنية وهذا يتوافق مع النتيجة التي توصلت إليها أبو عباس (١٩٩٠)، وهي أنَّ ما زال تأهيل مديري المدارس غير كافٍ.

وأشارت النتائج إلى إن التجديد التربوي التالي "تحقيق اللامركزية في الإدارة المدرسية" حصل على المرتبة الثالثة بنسبة مئوية مقدارها (٢٢,٢٢%)، وهي أيضا ضعيفةً جداً على الرغم من الاهتمام المتزايد من قبل وزارة التربية والتعليم بتفعيل هذا التجديد من خلال: تفويض الصلاحيات التي منحت لمديري المدارس ومنها:

- منح إجازة بدون راتب للعاملين في المدرسة لمدة عشرة أيام.
- تعيين المعلمين على حساب التعليم الإضافي في الكثير من مديريات التربية والتعليم.
- منح الإجازات العرضية دون الرجوع لمدير التربية.
- تنفيذ ورشات تدريبية داخل المدرسة من قبل العاملين في المدرسة .
- حرية أكبر لمديري المدارس في تقييم أداء العاملين في المدرسة.

ومع ذلك لم يكن هذا التجديد بارزاً، ومعروفاً، لدى القادة التربويين والمعلمين، ويعزى ذلك إلى ما يلي: هذا البرنامج جديد، وتنفيذه وتفعيله في العملية التعليمية يحتاج إلى تأهيل المديرين وتدريبهم ،لرفع كفاءتهم الإدارية والفنية وهذا غير متوافر في الوقت الحالي، وإضافة إلى أنَّ هذا التجديد مرتبط بمدير التربية، الذي يضع قيوداً على مديري المدارس يُعيق تفعيل هذا التجديد التربوي.

وأما بالنسبة لباقي التجديدات التربوية، فقد جاءت النسبة متدنية جدا لا تتجاوز (١٩,٠٤%) ويعود ذلك إلى إنَّ هذه التجديدات في هذا المجال قليلةً، وغير مفعَّلةً و تطبيقها مقتصراً على عدداً محدوداً من مديريات التربية والتعليم في محافظات الجنوب، وهذا أدى بدوره إلى ضعف المعرفة بالتجديدات التربوية التي طرأت على مجال الإدارة المدرسية من قبل القادة التربويين والمعلمين.

٢ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الثاني من السؤال الأول الذي ينص على: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجال التربوي التالي: (المعلمين) من عام(٢٠٠٠-٢٠٠٨م)، من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

لقد أظهرت نتائج المقابلات الشخصية أنَّ أعلى نسبة مئوية للتجديدات التربوية في هذا المجال حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين هو " تدريب المعلمين على مهارات الحاسوب"، بنسبة مئوية مقدارها (٩٢,٠٦%)، ويعزى ذلك إلى كثرة الدورات التدريبية في

الحاسوب التي عُقدت لجميع القادة التربويين والمعلمين ومن هذه الدورات:(الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، الإنتل، والوردلينكس)، وأيضاً حوسبة المناهج الدراسية، ومنح المعلم رتبة بحسب ما قطع من هذه الدورات ،وتوفر مختبرات الحاسوب في جميع المدارس الحكومية.

أما فيما يتعلق بالتجديد التربوي(رُتب المعلمين)، فقد جاء ترتيبه الثاني بنسبة مئوية مقدارها (٤٢,٨٥%)،ويعزى ذلك إلى أنَّ معظم المعلمين في وزارة التربية والتعليم تم منحهم رتبة (معلم) وعلاوة(١٠%)، من الراتب الأساسي بعد حصوله على الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب.

أما بالنسبة للتجديد التربوي(جائزة الملكة رانيا)، بلغت النسبة المئوية لوجهات نظرهم في هذا التجديد (٢٣,٨٠%)، وهي نسبة مئوية متدنية جداً،فيعود تدني هذه النسبة المئوية إلى ضعف الاشتراك من قبل المعلمين والمعلمات بهذه الجائزة، نتيجة للأعباء الكثيرة التي يتحملونها ، وخاصةً الكتابية منها، ويتطلب الاشتراك بها جهداً كبيراً من قبل المعلمين.

وفيما يتعلق بالتجديد التربوي، معايير تعيين المعلمين فقد حصل على أدنى نسبة مئوية، ومقدارها (٤,٧٦%)، والسبب في ذلك أنَّها معايير جديدة، وغير مألوفة وغير فاعلة في اختيار المعلمين.

أما بالنسبة للتجديدات التربوية في مجال(المعلمين)، بشكل عام جاءت النسب المئوية (٤٠,٨٧%)، وهي أعلى نسبة مئوية مقارنةً بالمجلات التربوية الأخرى، وذلك لأنَّ معظم التجديدات في هذا المجال بدأ تطبيقها في الميدان التربوي منذ عام ٢٠٠٠م، لذا فهي معروفة أكثر من غيرها من التجديدات التربوية في المجالات الأخرى، وقد ساهمت وسائل الإعلام في نشر هذه التجديدات وخاصة المتعلقة بجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز ورتب المعلمين.

بالنسبة لتدني النسبة المئوية لمدى معرفة القادة التربويين والمعلمين، بهذه التجديدات التربوية، لأنَّ أغلب القادة التربويين والمعلمين لا يعتبرونها تجديداً؛ لأنَّها لا تلبي طموحهم، ولم تؤثر كثيراً على واقعهم، وغير قادرة على حل المشاكل التي يعانون منها، إضافة إلى ذلك ضعف التواصل بين مديري المدارس والمعلمين.

٣- **مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الثالث من السؤال الأول**: الذي ينص على: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجال التربوي التالي: (المقررات الدراسية) من عام ٢٠٠٠-٢٠٠٨م من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالتجديدات التربوية في المقررات الدراسية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين أنَّ "كثرة الأنشطة الاثرائية والصور والرسوم التوضيحية"، والتكامل الرأسي

والأفقي بين المقررات الدراسية"، قد حققا أعلى نسبة مئوية وهي(٣١,٧٤%)، ويعود ذلك إلى أنَّ المقررات الدراسية الجديدة راعت بشكل واضح التكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الدراسية وقد أضيف بنداً خاصاً به في خطة المعلم اليومية والفصلية.،وتضمنت أيضاً كثيرا من الصور والرسومات والأنشطة الاثرائية لتنمية القدرات العقلية لطلبة.

وفي التجديد التربوي " حوسبة المقررات الدراسية" جاءت النسبة المئوية حسب وجهات نظر القادة التربويين المعلمين (٢٥,٣٩%)، وهي نسبة مئوية ضعيفة جداً لانَّ معظم المعلمين لا يفعّلون الحصص المحوسبة أثناء عملية التدريس، بسبب زيادة الأعباء وخاصة الكتابية منها وعدم توافر قيمي مختبر حاسوب وخاصةً في المدارس الأساسية وعدم توافر حواسيب كافية لجميع أعداد الطلبة في أغلب المدارس،وأيضاً كثيراً من المقررات الدراسية غير محوسبة.

أما بالنسبة لتدني النسبة المئوية لوجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في جميع التجديدات التربوية في هذا المجال، ويعزى ذلك إلى ما يلي:

١. تدني النسبة المئوية للفئة العليا من القادة التربويين، فانعكست سلبا على مجموع النسب المئوية، لأنَّ هؤلاء القادة ليس لديها إلمام كافٍ بالتجديدات التربوية في هذا المجال ،لأنَّ ذلك يتطلب وجودهم في الميدان التربوي والاطلاع علي المقررات الدراسية، وإجراء البحوث التقييمية وهذا غير متوافر في الوقت الحالي.
٢. يتطلب تقييم المقررات الدراسية الجديدة إلى قادة تربويين ومعلمين مؤهلين بدرجة جيدة في مجال تقييم المقررات الدراسية، وهذا أيضا غير متوافر بدرجة كافية في الميدان التربوي.
٣. التجديدات التربوية الجديدة التي طرأت على المقررات الدراسية الجديدة بحاجة إلى وقتٍ كافٍ لمعرفتها، حيثُ أنَّ تطبيقها في الميدان التربوي لم يمضِ عليه سوى ثلاث سنوات فقط.

٤ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الرابع من السؤال الأول: الذي ينص على: ما التجديدات التربوية التي طُبِّقت في المجال التربوي التالي: (استراتيجيات التدريس والتقويم) من عام ٢٠٠٠ - ٢٠٠٨٧م حسب وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة في مجال (استراتيجيات التدريس والتقويم) أنَّ أبرز التجديدات التربوية لدى القادة التربويين والمعلمين هو (إدخال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة) فقد بلغت نسبتها المئوية (٨٢, ٩٦%)، ويعود ذلك إلى الاهتمام الكبير من قبل وزارة

التربية والتعليم على ضرورة استخدام استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة، داخل الحصة الصفية، لأنَّ المقررات الدراسية الجديدة يتطلب تنفيذها استخدام استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة؛ لتحقيق الأهداف الموضوعة لها، ولمواكبة أيضا التطورات العصرية، وقد تمَّ تدريب جميع المعلمين على هذه الاستراتيجيات، ونسبة من مديري المدارس تم تدريبهم على كيفية تنفيذها داخل الحصة.

وبالنسبة للتجديد التربوي" توظيف التكنولوجيا " كانت معرفة القادة التربويين والمعلمين بها ضعيفة جداً، بنسبة مئوية مقدارها (٢٠,٦٣%)، ويعزى ذلك: إلى أنَّ نسبة كبيرة من المعلمين لم ينفذوها داخل الحصة الصفية، لأنَّهم يعتمدون في تدريسهم على طريقة التلقين، ويجدونها أفضل وسيلة في توصيل المعلومات للطلبة لأنَّهم اعتادوا عليها لفترة طويلة من الزمن، ويعتقد نسبةٌ من المعلمين أنَّ استخدام التكنولوجيا ستزيد من أعبائهم.

وقد بلغت أدنى نسبة مئوية للتجديد التربوي إنشاء المركز الوطني للاختبارات وهي(١٩,٠٤%ويفسر ذلك بأنَّ المعلمين ما زالوا يستخدمون الورقة والقلم في تقييم أداء الطلبة.

وبالنسبة لتقارب وجهات نظر القادة التربويين من الفئة الوسطى(المشرفين التربويين) وفئة المعلمين في هذا المجال يعزى ذلك إلى إن كلا المعلمين المشرفين هم أكثر الفئات معرفةً بهذا التجديد، وذلك لأن المعلمين مطلوب منهم تنفيذ هذه الاستراتيجيات في العملية التعليمية، وحضور الورشات التدريبية والالتزام بما جاء فيها ،والمشرفون التربويون هم من يدربون المعلمين عليها، وهم معنيون بالإشراف على أداء المعلمين ومتابعة تنفيذها داخل الحصة الصفية أما باقي القادة التربويون غير معنيين بتنفيذها والإشراف عليها.

أما بالنسبة لوجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مجال (استراتيجيات التدريس والتقويم) جاءت النسبة ضعيفةً جداً حيث لم تتجاوز (٣٧,١٤%)، و ذلك لعدة أسباب وهي: أنَّ القادة التربويين من الفئة العليا ، جاءت نسبتهم المئوية ضعيفة جدا مما أدى إلى تدني النسبة المئوية لهذا المجال، وضعف ممارستها من قبل المعلمين ، وقلة المتابعة سواء كانت من المشرف التربوي أو مدير المدرسة.

وبلغت النسبة المئوية لمدى معرفة القادة التربويين والمعلمين بالتجديدات التربوية في المجالات الأربعة (٣١,١٤)، ويعزى ذلك إلى ضعف كفاياتهم الفنية وضعف المتابعة من قبل القادة التربويين من الفئة العليا ويدل أيضاً على ضعف الاتصال والتواصل بين القادة التربويين والمعلمين.

السؤال الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية: :(الإدارة المدرسية،المعلمين، المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم)، على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

لمناقشة النتائج المتعلقة بهذا السؤال تمَّ تجزئته إلى أربعة أفرع وهي:

١ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الأول من السؤال الثاني الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال"الإدارة المدرسية" على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة في مجال"الإدارة المدرسية"، أنَّ أبرز تجديد تربوي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية هو " حوسبة الإدارة المدرسية" ، بنسبة مئوية مقدارها (٥٣,٩٦%)، ويعزى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بإدخال التكنولوجيا في الإدارة المدرسية وتدريب جميع مديري المدارس على مهارات الحاسوب، وساعد توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية أيضا في سهولة التواصل بين مديري المدارس من جهة وبين مديري المدارس ومديرية التربية والتعليم من جهة أخرى وذلك من خلال البريد الالكتروني. واتفقت وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين مع ما توصلت إليه دراسة (العضيبات،٢٠٠٢)، من أنَّ متوسط درجة استخدام المعلوماتية من وجهة نظر مديري التربية والتعليم هو (٧٨,٩٢%) وبمستوى عالٍ حصل مجال استخدام المعلوماتية في ممارسة النشاطات الإدارية في مجتمع الدراسة على أعلى متوسط بين مجالات الاستبانة لمجمل المجالات الواردة في الدراسة يساوي(٨٤,٣٨) وبمستوى عالٍ وحصل مجال استخدام الحاسوب لممارسة النشاطات الإدارية، بالمرتبة الثالثة (٧٧,٤٦).

وبالنسبة للتجديد التربوي التالي: تفعل دور المدير كمشرف مقيم، والذي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمة وحيث أصبح مديري المدارس أكثر معرفة بأداء المعلمين بنسبة مئوية مقدارها(٤٧,٦١%)، يعزى ذلك إلى ما يلي:مشاركة مديري ومديرات المدارس بالبرامج التدريبية التي تُعقد للمعلمين، والبرامج التدريبية التي يخضع لها مديري المدارس، ووضع معايير لاختيار مديري المدارس.

وبالنسبة للتجديد التربوي الذي يليه هو تأهيل وتدريب مديري المدارس ، وقد ساهم في زيادة الفاعلية من خلال استخدام الأسلوب الديمقراطي في التعامل مع جميع العاملين في

المدرسة، وتنفيذ الخطة الإدارية و والإجرائية بشكل أفضل ويعــزى ذلــك إلــى الــدورات التدريبية التي تُعقد لمديري المدارس لرفع كفاءتهم الإدارية والفنية، وتدريبهم على مهــارات الحاسوب، بالإضافة إلى التطور الحضاري الذي انعكس على الواقع التربوي، وأثر بــشكل غير مباشر على الإدارة المدرسية من حيث تطبيق مبادئ العدل والمساواة على الجميع دون تمييز والعمل بروح الفريق والمشاركة باتخاذ القرار وحل المــشكلات بــالحوار والمناقــشة واحترام رأي المعلم وتقديره، وهذا ساعد على تعزيز العلاقة الايجابية بين المعلمين ومــدير المدرسة وأصبح المدير أكثر معرفة بعمل المعلم وأكثر قربا واحتراماً لــه. وتــدني النــسب المئوية لفاعلية هذا التجديد ، يعزى ذلك إلى إن القادة التربويين من الفئة العليــا والوســطى جاءت النسبة المئوية لوجهات نظرهم ضعيفة جداً، مما انعكست سلباً على مجمــوع العــام للنسب المئوية.

وبالنسبة لباقي التجديدات التربوية في هذا المجال جاءت نسبتها المئوية متدنية جدا ،ويعــزى ذلك إلى عدم تطبيقها في جميع المديريات وأيضا تحتاج إلى كفاءات إدارية عالية من أجل تنفيذها بشكل صحيح وايجابي، وهذا غير متوافر بالميدان التربوي في الوقت الحالي.

واتفقت وجهات نظرهم هذه مع ما توصلت إليه دراسة (عبيــدات،١٩٩٨)، أنَّ هنــاك مركزية إدارية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة المدرسية واتفقت أيضا مع دراسة ليما (Lima,2008) في أنَّ هناك شكوى للعاملين من مديري المدارس حول قلــة خبــرتهم وضعف المهارات الإدارية لديهم مما يستوجب تقديم برامج تطــوير مهنيــة للعــاملين فــي الإدارة.

٢ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الثاني من السؤال الثاني: الذي ينص علــى : مــا انعكاس التجديدات التربوية في مجال (المعلمين)، على زيادة الفاعلية في العملية التعليميــة مــن وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة في مجال" المعلمين"، أنَّ أبرز تجديد تربوي في هذا المجــال هو"تأهيل وتدريب المعلمين"، والذي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليميــة مــن خــلال" توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية" بنسبة مئوية مقدارها(٤١,٢٦%)، والتي ظهر أثرها علــى العملية التعليمية من خلال ما يلي:

- تنفيذ حصص محوسبة.
- الرجوع إلى "شبكة الانترنت" للحصول على معرفة جديدة تتعلق بالمادة الدراسية.

- تشجيع الطلاب على استخدام الحاسوب.
- خلق اتجاهات ايجابية لدى الطلبة نحو التكنولوجيا.
- حوسبة جميع سجلات المعلمين وخططهم الفصلية وتحليل المحتوى.
- تعزيز دور المعلم كموجه ومرشد في العملية التعليمية و الطالب محور للعملية التعليمية.
- مواكبة العملية التعليمية لتطورات العصرية.

ويعزى تدني النسبة المئوية إلى قلة استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس من قبل المعلمين بسبب كثرة الأعباء الكتابية أو الاستخدام الخاطئ لها.

لقد ساهم أيضا تدريب وتأهيل المعلمين، حسب وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية حيث أصبح المعلم " أكثر مهارة في توصيل المعلومة للطلبة" بنسبة مئوية مقدارها(٢٠,٦٣%)، وتدني النسبة المئوية، تعزى ذلك إلى قلة تنفيذ استراتيجيات التدريس والتقويم في العملية التعليمية من قبل المعلمين، لأنَّ المعلمين ما زالوا يستخدمون أسلوب التلقين ويبتعدون هذه الاستراتيجيات لاعتقادهم إنها تأخذ وقتاً وجهداً كبيراً لتنفيذها، وأيضا نتيجة ضعف تدريب المعلمين وتأهيلهم في هذا الجانب، وعدم مراعاة البرامج التدريبية لحاجاتهم وهذا ما تؤكده دراسة رضوان(٢٠٠٥) التي تؤكد عدم مراعاة البرنامج التدريبي لحاجات معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظات الجنوب من وجهة نظر المعلمين.

وأيضاً ساهم تدريب وتأهيل المعلمين في زيادة فاعلية العملية التعليمية، حيثُ أصبح المعلم يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة بنسبة مئوية مقدارها (٣٨,٠٩%)، وذلك لأنَّ المقررات الدراسية الجديدة تتطلب ذلك، وخاصة استخدام "الشبكة العنكبوتية"، ويعزى تدني النسبة المئوية إلى قلة تنفيذها في العملية التعليمية، أما بالنسبة للمعلمين جاءت وجهات نظرهم حول هذا التجديد مرتفعة مقارنة مع باقي القادة التربويين لأنهم مطلوب منهم ممارستها في العملية التعليمية، ويرغب المعلمون أيضا في تحسين صورتهم أمام مديرهم؛ الذي سيقيم أدائهم في نهاية العام الدراسي.

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة في هذا المجال أنَّ التجديد التربوي : "يستخدم أساليب دراسية وتقويمية متنوعة"، هو أقل التجديدات مساهمة في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، فقد بلغت النسبة المئوية (١٢,٦٩%)، ويعود ذلك إلى قلة استخدامها من قبل المعلمين لأنَّ هذه الاستراتيجيات تحتاج إلى بيئة مدرسية مناسبة وإمكانات مادية عالية من تصوير للأوراق وملفات للطلبة واستخدام الحاسوب وأيضا تتطلب فهماً جيداً من قبل المعلمين، وهذا غير متوافر في الوقت الحالي.

وقد تبين أنَّ النسب المئوية ضعيفة جداً لجميع التجديدات التربوية في مجال المعلمين فقد بلغت (٢٢,٤٤%) ، ويمكن إن يعود ذلك إلى ضعف المتابعة، ومقاومة التغيير الذي يبديه عدد من المعلمين والمعلمات، ووجهات نظرهم هذه جاءت متفقة مع ما توصلت إليه دراسة (الشرفات،١٩٩٧) في إن مجال المعلم كمحافظ على النظام قد حصل على أعلى المتوسطات الحسابية بلغ (٤,٣١)، وجاء مجال المعلم كوسيط للتغيير في مجتمع الدراسة كأدنى متوسط حسابي يبلغ (٣,٤٧). وهذه النتيجة متفقةً مع ما توصلت إليه دراسة (أبو عباس) في إنه ما زالت الحوافز المادية والمعنوية ما زالت غير كافية لجذب الكفاءات الجيدة لمهنة التعليم.

٣- **مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الثالث من السؤال الثاني:** الذي ينص على: "ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال(المقررات الدراسية) على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين"؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالتجديدات التربوية في هذا المجال إن أبرز تجديد تربوي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية هو" مشروع تدعيم الكفايات المهنية "،حيث ساهم في زيادة الفاعلية من خلال :" إثراء ثقافة الطلبة" بنسبة مئوية مقدارها (٤١,٢٦%)، ويعزى ذلك إلى أنّ الأنشطة الاثرائية الموجودة في المقررات الدراسية تتطلب الرجوع إلى "الإنترنت" والرجوع إلى مكتبة المدرسة وبالتالي تعمل على إثراء ثقافة الطالب .

وبالنسبة للتجديد التربوي الذي احتل المرتبة الثانية من حيث الفاعلية في هذا المجال "حوسبة المقررات الدراسية" حيث أصبحت المقررات الدراسية تواكب التطورات العصرية، وتعزز توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، وانعكست ايجابياً على تحصيل الطلبة بنسبة مئوية مقدارها(٣١,٢١%)، وذلك لأنَّ هناك اهتماماً من قبل وزارة التربية والتعليم بحوسبة المقررات الدراسية، وإدخال مفاهيم جديدة مواكبة للعصر مثل"السلام"و"العولمة" و"الإنترنت"والمهارات الحياتية والأنشطة الاثرائية التي تثير تفكير الطلبة.

وقد تبين أيضاً أنّ التجديد التربوي، الذي احتل المرتبة الثالثة من حيث الفاعلية، هو" كثرة الأنشطة الاثرائية" التي ساهمت في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، من خلال" تنمية التفكير العقلي للطلبة، وأصبح "الطالب هو محور العملية التعليمية، وساعدت على" مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة"، بنسبة مئوية مقدارها (٣٠,١٥%)، ويمكن إن يعزى تدني النسب المئوية لعدة أسباب منها:

- التغيير المستمر في المقررات الدراسية.
- لم يؤخذ بعين الاعتبار وجهات نظر المعلمين وآراؤهم في عملية تطوير المقرر الدراسي.

- صعوبة تغيير الأدوار من المعلم هو محور العملية التعليمية إلى الطالب هو محور العملية التعليمية.
- إن تنمية قدرات الطلبة العقلية العليا تحتاج إلى معلم يمتلك مثل هذه القدرات العليا لكي ينميها لدى الطلبة وهذا غير متوافر حاليا بدرجة كافية في الميدان التربوي.
- عدم توفر معايير صادقة في اختيار المعلمين.
- فقر البيئة المدرسية وزيادة أعداد الطلبة في الغرفة الصفية وزيادة أنصبة المعلمين من الحصص الدراسية وغياب المتابعة وتدني الرواتب كل هذه التحديات أضعفت تفعيل المقرر الدراسي المطور وتنفيذه كما يجب وبالتالي كان انعكاسه ضعيفاً على العملية التعليمية.

ووجهات نظرهم هذه جاءت متفقة مع ما توصلت إليه دراسة(عبيدات، ١٩٩٨) من نتائج من انه لم يكن هناك مشاركة للمعلمين وذوي العلاقة من مختلف قطاعات المجتمع في تخطيط المناهج وتطويرها .

وبلغت النسب المئوية الفاعلية لجميع التجديدات في هذا المجال (٢٥,٧٩%)، وهي نسبة مئوية متدنية جدا ويعزى ذلك إلى إن هذه المقررات تم تغييرها أكثر من مرة خلال فترة لا تتجاوز ثلاث سنوات، وتحتاج إلى وقت ليظهر أثرها على العملية التعليمية.

٤ - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرع الرابع من السؤال الثاني: الذي ينص على: ما انعكاس التجديدات التربوية في مجال "استراتيجيات التدريس والتقويم"،على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة في مجال " استراتيجيات التدريس والتقويم"، إن أبرز تجديد تربوي في هذا المجال هو:" توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، والذي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية من خلال " تنمية القدرات العقلية"، و" إثارة دافعية الطلبة نحو التعلم،" بنسبة مئوية مقدارها (٥٣, ٣٢%)، ويعزى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بإدخال استراتيجيات تدريس جديدة تثير تفكير الطلبة وتنمي القدرات العقلية مثل إستراتيجية التفكير الناقد والعصف الذهني وأسلوب حل المشكلات ودرب المعلمين عليها، ووجهات نظرهم جاءت متفقة مع ما توصلت إليه دراسة ويرسما (Wiersma,2008)، وهو أنَّ المعلمين الذين يستعملون طرقاً غير تقليدية في التعليم، يُعتبر هذا ممتازً حيث تحفز عملية التفكير لدى الطلاب، وتقل من حدة الروتين في التدريس مما يسترعي انتباه طلابهم ويحسن من مستواهم التحصيلي.
وبالنسبة لتدني النسبة المئوية لهذا التجديد التربوي فيعزى ذلك إلى قلة استخدام التكنولوجيا من قبل المعلمين، وضعف المتابعة سواء من قبل مدير/ة المدرسة أو المشرفين التربويين. وهذه

النتيجة متفقة ما أورده الخواجا (٢٠٠٨) في" جريدة الرأي"، فقد ذكر وزير التربية والتعليم بــأنَّ علامات الطلبة في الموضوعات التي تطلبت الحفظ في مادة العلوم قد حققت ارتفاعا جيدا، بينما اختبار التحليل لم يحقق نسبة (٥٠%) من النجاح والتي وقد عزا أسبابها إلى أنَّ هُنــاك تركيــز على الحفظ من قبل المعلمين دون الاهتمام بتنمية القدرات العقلية للطلبة.

وبالنسبة للتجديد التربوي الذي احتلَّ المرتبة الثانية من حيث الفاعلية هو متوافقة مــع المنــاهج المطورة، حيث انعكست ايجابيا على الفاعلية من خلال" سهولة إيصال المعلومة للطلبــة" بنــسبة مئوية (٢٥,٣٩%)، وتدني النسبة المئوية، يمكن أن يعزى إلى نسبة كبيرة من المعلمــين لــيس لديهم فهم كافٍ، لتنفيذ هذه الاستراتيجيات في الحصة الصفية، وضعف الإمكانات الماديــة فــي المدرسة، وان نسبة كبيرة من المعلمين يقاومون التغيير؛ لان التغيير يهدد مكــانتهم العلميــة، أو لعدم اخذ وجهات نظرهم في هذه التجديدات. وهذه النتيجة متوافقة مــع مــا جــاء مــن الأدب النظري، فقد أوضح مرسي(١٩٩٩)، أنَّ المعلمون يقاومون التجديد؛ لأنَّهُ يهدد مكانتهم العلميــة، أو لعدم إشراكهم في إتخاذ القرار وتقل رغبة المعلمين في الإصلاح بدافع ذاتي لأنهم يــرونَّ أن التجديد يتطلب منهم التخلي عن ممارسات أجادوها وتعودوا عليها ويــشعرون معهــا بالأمــان ويطالبهم بتقبل ممارسات لم يتعودوا عليها وغير مألوفة لديهم وكانوا يشعرون معهــا بالأمــان ؛ ولذلك من الطبيعي المعلمون يتخوفون من التجديد.

وبالنسبة للتجديد التربوي الذي احتلَّ المرتبة الثالثــة مــن حيــث الفاعليــة هــو" إدخــال استراتيجيات تدريس وتقويم متنوعة، والتي ساهمت في زيادة الفاعلية في العملية التعليميــة مــن خلال ما يلي:" تنمية روح التعاون بين الطلبة"، و"الطالب أصبح محور للعملية التعليمية" والمعلم موجه ومرشد للعملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها (١٦, ٢١%)، ويعزى ذلك إلى أنَّ نسبة من المعلمين يستخدمون استراتيجيات حديثة ومتنوعة، حيث هذه الاستراتيجيات تعزز روح التعــاون وتنمي ثقة الطالب بنفسه وخاصة إستراتيجية المجموعات والتعلم التعاوني والــتعلم مــن خــلال اللعب، وتدني النسبة المئوية يعود ذلك إلى قلة استخدامها في العملية التعليمية وأيضا الخلل فــي استخدامها. ووجهات نظرهم هذه متفقة مع ما توصلت إليه دراسة ميسر((Messier,٢٠٠٥) انــه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية ما بين طريقة التدريس المباشــر وتطبيــق اســتراتيجيات التعلم التعاوني من حيث مستوى فعالية التدريس لكلتا الطريقتين، مما يدل على خلل فــي تطبيــق إستراتيجيات التعلم التعاوني، مما يسترعي توجيه دورات تعليمية وتثقيفية للمعلمــين نحــو هــذا الاتجاه.

وبالنسبة للتجديد التربوي التالي "إنشاء المركز الوطني للاختبارات، والذي انعكس ايجابيا في زيادة الفاعلية من خلال تحسين وتطوير التقييم المدرسي،بنسبة مئوية مقدارها(٨٧, ١٥%)، ويمكن أن يعزى تدني النسبة المئوية لهذا التجديد إلى أن المعلم ما زال يستخدم أساليب التقييم القديمة التي تعتمد على القلم والورقة.

وبالنسبة للانعكاس التربوي التالي:انعكست ايجابياً على تحصيل الطلبة" بنسبة مئوية مقدارها (٨%)، ويمكن أن يعزى تدني النسبة المئوية إلى ما يلي: أنَّ أغلب هذه الاستراتجيات تتطلب مهارة في تنفيذها وفهماً جيداً لها، ودافعية وانتماءً لمهنة التعليم من قبل المعلمين، وتتطلب إمكانات مادية مرتفعة وهذا مالا نجده على الواقع التربوي. ووجهات نظرهم هذه اتفقت مع ما توصلت إليه دراسة فادي(Fadaee,etal ,2008): أنه عندما يتم استعمال تكنولوجيا الحاسوب في التدريس بطريقة مناسبة، فيكون لهذا الأمر نتائج إيجابية على تصرفات وسلوكيات إيجابية نحو طريقة تعلم الرياضيات ، وأن هذه الطريقة تؤدي إلى زيادة القابلية للتعلم مما يؤدي إلى زيادة تحصيلهم الدراسي.وأيضا مع دراسة جورمان (Gorman, ٢٠٠٦) : أن المجموعة التي دُرست بطريقة الانترنت وحدها فاقت على المجموعتين الأخيرتين اللتين دُرِّست احدهما بطريقة المحاضرة وحدها والثانية بطريقة المحاضرة والانترنت معا من حيث نتائج الطلاب في امتحان منتصف الفصل وفي الامتحان النهائي.

وتشير النتائج إلى أن النسب المئوية لفاعلية جميع التجديدات التربوية في هذا المجال متدنية وهي(١٠, ٢٣%)، لجميع التجديدات التربوية في هذا المجال من حيث الفاعلية ويمكن إن يعزى ذلك إلى ما يلي: وقت التدريب ومكانه غير مناسب ، ضعف المتابعة، التطبيق الخاطئ لهذه الاستراتيجيات، وعدم توفر بيئة مدرسية مناسبة من حيث الأثاث والمرافق المدرسية والإمكانات المالية للمدرسة كل هذا أعاق تفعيل وتنفيذ هذه الاستراتيجيات في العملية التعليمية، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة(كريشان، ٢٠٠٥)، وهي أنَّ أبرز المعوقات لتنفيذ الاستراتيجيات التعليمية عند المعلمين، هو عدم فهم المعلمين للإستراتيجية والكم الكبير للمنهاج وتصميم المحتوى الذي لا يساعد على تنفيذ الاستراتيجيات، وعدم توفر بيئة صفية مناسبة لتفعيلها. وقد بلغت النسبة المئوية لفاعلية التجديدات التربوية في المجالات التربوية الأربعة (٦٠, ٢٥%)،وتدني النسبة المئوية يعزى ذلك إلى أنَّ هذه التجديدات بحاجة إلى وقتٍ كافٍ ليظهر أثرها في العملية التعليمية، فأغلب هذه التجديدات التربوية لم يتجاوز تطبيقها في الميدان التربوي

ثلاث سنوات، وأيضا وجود التحديات المادية والمعنوية التي تُعيق تنفيذ التجديدات التربوية في العملية التعليمية.

السؤال الثالث: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: " هل تختلف وجهات نظر القادة التربويين والمعلمين في مدى انعكاس التجديدات التربوية في المجالات التالية:(الإدارة المدرسية، المعلمين،المقررات المدرسية واستراتيجيات التدريس والتقويم) على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية يعزى للمركز الوظيفي؟

وقد أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بهذا السؤال وجود اختلاف في وجهات النظر القادة التربويين والمعلمين وفقاً لمتغير المركز الوظيفي.

أولا- مجال الإدارة المدرسية

بالنسبة للتجديد التربوي "حوسبة الإدارة المدرسية، حصل على أعلى نسبة مئوية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية، وذلك من خلال من خلال توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، جاء الاختلاف لصالح الفئة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها(٨٥,٧١%)، ويعزى ذلك إلى أنَّ القادة التربويين من الفئة الدنيا هم من مارس هذا التجديد وحصول أغلب مديري ومديرات المدارس على "الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب" و جميع مديري المدارس فعَّلوا نظام الإدارة المعلوماتية، وأغلب مديري المدارس لديهم مهارة كافية باستخدام الحاسوب، وهذا ما تم ملاحظته في الميدان التربوي من خلال بطاقة الملاحظة.

وبالنسبة إلى التجديد التربوي التالي: تفعيل اللامركزية في الإدارة المدرسية، والذي حصل على المرتبة الثانية من حيث الفاعلية،جاء الاختلاف لصالح الفئة العليا من القادة التربويين، ويعود ذلك إلى أنَّهم أكثر القادة التربويين معرفة بمدى انعكاسه على العملية التعليمية لأنهم هم من يشرفون على تفعيل هذه الصلاحيات من قبل مديري المدارس.

وبالنسبة للتجديد التربوي إعداد وتأهيل مديري المدارس، جاء الاختلاف لصالح المعلمين؛ لان المعلمين هم من لمسوا فاعلية هذا التجديد على الواقع التربوي من خلال طريقة تعامل مدير المدرسة معهم، وأسلوبه في متابعة أدائهم.

وبالنسبة للتجديد التربوي" تفعيل دور المدير مشرف مقيم"، ساهم في زيادة الفاعلية بنسبة مئوية مقدارها(٧١,٤٢%)، جاء الاختلاف لصالح المعلمين، من خلال ملاحظة التغيير الذي طرأ على كيفية متابعة المعلمين لأدائهم من قبل مدير المدرسة.

وبالنسبة للتجديد التربوي مشروع (إحلال القيادة)، وبرنامج المدرسة وحدة للتطوير التربوي" جاء الاختلاف لصالح مديري المدارس ، ويعزى ذلك أنَّ هذه التجديدات نُفِّذت فقــط مــن قبــل مديري المدارس، واشترك مديري المدارس المشمولين بهذا البرنامج بدورات تدريبيــة تــؤهلهم لتنفيذه، لذلك هم أكثر القادة التربويين معرفةً به.

ثانيا - المعلمين

وبالنسبة لأبرز تجديد تربوي في هذا المجال هو"تأهيل وتدريب المعلمين"،الذي ســاهم فــي زيادة الفاعلية،بنسبة مئوية مقدارها(٢٨,١٧%)، وجاء الاختلاف لــصالح المعلمــين وذلــك لأنَّ المعلمين هم أكثر الفئات ممن انعكست على أدائهم، ولمسوا أثرها على العملية التعليميــة، مــن خلال الدورات التدريبية التي تُعقد لهم .

وبالنسبة للتجديد التربوي "رتب المعلمين" وجاء الاختلاف لصالح الفئة العليــا وذلــك لأنَّ هؤلاء القادة ليس لديهم معرفة كافية بواقع هذه التجديدات في الميدان التربوي وجاءت وجهــات نظرهم هذه من خلال الزيارات الميدانية، أو وسائل الإعلام المختلفة، أو من خلال الملاحظــات التي ترد إلى مديرية التربية والتعليم، ووجهات نظرهم هذه غير واقعية لبعــدهم عــن الميــدان التربوي.

وبالنسبة للتجديد التربوي "جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز والذي انعكس ايجابيا في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها(١١,١١%)، وجاء الاختلاف في وجهات النظر لصالح مديري المدارس والمشرفين التربويين بنسبة مئوية مقدارها (١١,١١%)، ويعــزى ذلــك إلى أن هؤلاء القادة التربويين هم من لاحظ أثرها على العملية التعليميــة مــن خــلال متابعــة المعلمين والمعلمات اللذين اشتركوا في هذه الجائزة.

وبالنسبة للتجديد التربوي" وضع معايير لاختيار المعلمين" والذي ساهم في زيادة الفاعليــة في العملية التعليمية بنسبة مئوية مقداره(١٤,٢٨)، وجاء الاختلاف لــصالح الفئــة الوســطى ، ويعزى ذلك إلى أن هؤلاء القادة هم من شارك في وضع هذه المعايير، ويشاركون أيــضاً فــي إجراء المقابلات للمعلمين الجدد اللذين سوف يتم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم.

ثالثا - المقررات

بالنسبة لأبرز تجديد تربوي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية في هذا المجال هو مشروع تدعيم الكفايات المهنية ويعزى ذلك إلى أن المعلمين هم أكثر الفئات لديهم معرفة كافيــة

بالمقررات الدراسية فالمعلمين هم من يدرس هذه المقررات، ويحللهـا ويعـد الخطـط اليوميـة والفصلية لها.

وبالنسبة للتجديد التربوي الذي يليه" حوسبة المقررات الدراسية" و" كثرة الأنـشطة الاثرائيـة"، ويعرض المادة بطريقة متسلسلة ومنطقية، وجاء الاختلاف لصالح الفئة الوسطى، ويعود ذلك أنَّ هؤلاء القادة التربويين هم أكثر معرفة بمدى مساهمة هذه التجديدات التربوية في زيادة الفاعليـة في العملية التعليمية؛ وذلك بحكم مركزهم الوظيفي الذي يتطلب المشاركة في إعداد المقـررات الدراسية وإجراء دراسات تقييميه وأيضاً متابعة تنفيذها في العملية التعليمية من قبـل المعلمـين، وعقد الدورات التدريبية للمعلمين في المقررات الدراسية الجديدة.

رابعا - استراتيجيات التدريس والتقويم:

أبرز تجديد تربوي ساهم في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية هو" توظيـف التكنولوجيـا" في العملية التعليمية،جاء الاختلاف في هذه التجديدات لصالح الفئة العليا من القادة التربويين فـي هذا المجال لأنَّ تلك الفئة من القادة التربويين ليس لديهم معرفة دقيقة عن فاعلية هذه التجديدات، لأنَّ هذه المعرفة تتطلب منهم متابعة حثيثة وتقييم مستمر لما يجري في الميدان التربوي، وهـذا غير متوافر في الوقت الحاضر، وأما باقي القادة التربويين والمعلمين جاءت وجهـات نظـرهم أكثر واقعية لأنهم لديهم اطلاع كافٍ لما يجري في الميدان التربوي.

وبالنسبة التجديد التربوي " التركيز على التقييم الأدائي"،و"متوافقة مع المقررات المطـورة"، جاء الاختلاف في وجهات النظر لصالح المعلمين، ويعود السبب في ذلك إلى أنَّ المعلمـين هـم أكثر معرفةً وتقييماً لهذا التجديد لأنَّهم هم من استخدمها ودُربَ عليها، وفعَّلهـا داخـل الغرفـة الصفيَّة.

السؤال الرابع: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: الذي ينص على" ما التحـدِّيات التربوية التي تواجه التجديدات التربوية وتؤثر سلباً على زيادة فاعليتها في العملية التعليمية مـن وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين"؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بهذا السؤال إن اكبر تحدِّيين أثرا بشكل سلبي علـى زيـادة الفاعلية في العملية التعليمية من وجهة نظر القادة التربويين والمعلمين هما "تدني الرواتـب"، و" ضعف البنية التحتية"، بنسبة مئوية مقدارها(٦٩,٨٤%)، ويعزى ذلك إلى أنَ تـدني الرواتـب يشكل تحدياً كبيراً لجميع العاملين في التربية وخاصة للمعلمين فأعلى نسبة مئوية لهـذا التحـدي كانت لوجهات نظر المعلمين ومقدارها(٧٨,٥٧%)، فالمعلم يشعر بأنَّ راتبـه لا يكفـي لتلبيـة

متطلباته الأساسية ولا يلبي طموحه وخاصة مع زيادة الأعباء التـي يقـوم بها،نتيجـة إدخـال تجديدات كثيرة ومتنوعة على العملية التعليمية هذا كله شكل إحباطاً للمعلم وعزوفاً عـن مهنـة التعليم، وخاصة الذكور منهم، مما انعكس سلبا في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية.

وبالنسبة إلى" ضعف البنية التحتية"، أثّرت بشكل سلبي على زيادة الفاعلية فـي العمليـة التعليمية ويعزى ذلك إلى أنَّ المدارس الحكومية تعاني معظمها من فقر الإمكانات الماديـة مـن حيث المختبرات، والملاعب. وهذه النتيجة متفقة مع ما جاء فـي الأدب النظـري حيـث ذكـر طعيمة(١٩٩٠)، أنَّ المؤسسات التعليمية فإذا كانت المؤسسة التعليمية فقيرة من حيـث المرافـق والأثاث وغير آمنة للطلبة وتعاني من الاكتظاظ في أعداد الطلبة فلن يكون هنـاك أي تقـدم أو تجديد في هذه المؤسسة والعكس صحيح.

وبالنسبة إلى "زيادة أعداد الطلبة في الغرفة الصفية" ،أثّرت سلباً على زيادة الفاعليـة فـي العملية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها(٣٤,٩٢%)ويعزى ذلك إلى أن زيادة أعـداد الطلبـة فـي الغرفة الصفية يشكل تحديً كبيرً للمعلمين من حيث ضبط الطلبة، ومتابعة الطلبـة، وتـصحيح أوراق الاختبار،و تسجيل العلامات ، وعمل أوراق العمـل، وتفعيـل اسـتراتيجيات التـدريس والتقويم الحديثة ،وتوصيل المعلومة إلى الطلبة.

وبالنسبة للتحدِّي التالي: وقت التدريب ومكانه غير مناسب" أثّر بشكل سلبي علـى زيـادة الفاعلية التعليمية بنسبة مئوية مقدارها(٣١,٧٤%) و كانت أعلى نسبة مئوية في هـذا التحـدي للمعلمين، بنسبة مئوية مقدارها (٦٤,٢٨%) ويعزى ذلك إلى أنَّ أغلب أوقات التدريب للمعلمـين تكون بعد الدوام المدرسي من الساعة الثانية بعد الظهر إلى السادسة مساءاً،بالإضافة إلى ظروف التدريب غير المناسبة،وأيضا مكان التدريب يحتاج إلى وسيلة نقل.

أما بالنسبة للتحدِّي التربوي التالي" عزوف المعلمين الذكور عن مهنة التعلـيم."اثّـر علـى زيادة الفاعلية بنسبة مئوية مقدارها (٢٦,٩٨%) ، نسبة من المعلمين الذكور بدأوا بالابتعاد عـن مهنة التعليم؛ وذلك بسبب تدني الرواتب ويرون أيضاً مهنة متعبة، ولا تلبي طموحهم، ولكن هذه المشكلة ما زالت في بدايتها ولذلك،ولم يشعر بها سوى عددٌ قليلٌ من المشاركين في الدراسة.

وبالنسبة للتحدِّي التالي:"التغيرات السريعة والمتلاحقة في العملية التعليمية"،أثرت سـلباً علـى زيادة الفاعلية بنسبة مئوية مقدارها (٢٢,٢٢%)، ويعزى السبب في ذلك إلى ما يلي: أنَّ المقـرر

الدراسي والتخطيط الفصلي واليومي تم تغييره عدة مرات خلال العام الدراسي الواحد، وهذا أعاق تفعيل التجديدات التربوية.

وبالنسبة للتحدِّيات التالية: " صعوبة المواصلات "، و" غياب عنصر المتابعة"، هذه التحديات أثرت بشكل ضعيف على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية بنسبة مئوية لا تتجاوز (١٧,٤٦%)، يعزى ذلك،"إن هذه التحديات غير موجودة في جميع المديريات، وإنما في مديريات محدودةً جداً.

وضعف النسبة المئوية لجميع التحديات التربوية، يعزى ذلك إلى الجهد الكبير الذي تبذله وزارة التربية في التخفيف من حدة هذه التحدِّيات، من خلال تنفيذ مشاريع تربوية حديثة، تهدف إلى تحسين البيئة المدرسية ومنها "مشروع مدرستي" وهو من المشاريع المهمة في تحسين البيئة المدرسية،وصندوق التجديدات التربوية، وتحسين وضع المعلمين مادياً من خلال رفع علاوة التعليم ووضع نظام رتب المعلمين وجائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، والتخلص أيضاً من المدارس المستأجرة ونظام الفترتين، ودعم المدارس مادياً، وتنفيذ مشروع تغذية طلبة المدارس وتدفئة الصفوف وتوزيع المعاطف الشتوية على الطلبة، كل هذا ساعد على التخفيف من حدة التحديات التربوية التي تواجه التجديدات التربوية وتؤثر سلباً على زيادة فاعليتها في العملية التعليمية

الاستنتاجات والتوصيات

بناءً على النتائج التي تمَّ التوصل إليها، وفي ضوء تحليل ومناقشة تلك النتائج، ومن خلال ما تمَّ التعرض له من الأدب التربوي في هذا الموضوع، ونتائج الدراسات السابقة التي تناولت جوانب مختلفة من التجديدات التربوية وهي(الإدارة المدرسية، المعلمين، المقررات الدراسية، استراتيجيات التدريس والتقويم)، تقترح الدراسة بعض التوصيات، آملا أن يكون لها مردوداً ايجابياً في تطوير العملية التعليمية لتحقيق أهداف العملية التعليمية من خلال تفعيل وتنفيذ التجديدات التربوية بشكل فاعل وايجابي في العملية التعليمية منها:-

١. أظهرت نتائج الدراسة أنَّ القادة التربويين من الفئة الوسطى والمعلمين هم الأكثر معرفة بالتجديدات التربوية في المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم أما بالنسبة للقادة التربويين من الفئة العليا والدنيا هم أكثر معرفة بالتجديدات التربوية في مجال الإدارة المدرسية وأنَّ القادة التربويين من الفئة العليا والدنيا ليس لديهم معرفة كافية بالتجديدات التربوية في باقي المجالات، وبذلك توصي الدراسة وزارة التربية والتعليم إشراك القادة التربويين من الفئة العليا والدنيا في دورات تدريبية في مجال المقررات الدراسية واستراتيجيات التدريس والتقويم

٢. أظهرت نتائج الدراسة ضعف تأهيل القادة التربويين والمعلمين خاصةً من الناحية الفنية و فيما يتعلق بدورهم الجديد باعتبارهم قادةً للتغيير التربوي، وبذلك توصي الدراسة مديرية الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم الاهتمام بهذا الجانب وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية لتأهيلهم للقيام بهذا الدور.

٣. أظهرت نتائج الدراسة أنَّ مديري المدارس ليس لديهم كفايات اللازمة في إدارة المدرسة في ضوء دور المدرسة الحديث المتمثل في إحداث التغيير الاجتماعي وتطوير المجتمع وتقدمه، وبذلك توصي الدراسة بتطوير كفايات مديري المدارس من خلال عقد الدورات التدريبية في هذا الجانب.

٤. بينت النتائج أنَّ أبرز انعكاس تربوي للتجديدات التربوية في جميع المجالات تعلَّق بتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، فتوصي الدراسة بتعزيز هذا الجانب من قبل وزارة التربية والتعليم.

٥. أظهرت نتائج الدراسة ضعف الاتصال والتوصل بين القادة التربويين والمعلمين، حيث تمتاز العلاقة بينهما بالرسمية والجمود لذا توصي الدراسة بزيادة الاتصال والتواصل وذلك من خلال

عقد لقاءت بين القادة التربويين والمعلمين وإشراك القادة التربويين بدورات تدريبية مع المعلمين لزيادة فاعلية العملية التعليمية التعلمية.

٦. أظهرت نتائج هذه الدراسة ضعف علاقة التجديدات التربوية في زيادة الفاعلية في العملية التعليمية؛ وذلك للأسباب التالية: وذلك لأنَّ ظهور نتائج التجديدات التربوية بشكل ملموس يتطلب تغييراً للقناعات والأفكار والثقافة والاتجاهات نحو التجديدات التربوية لتحقيق الأهداف التربوية المرسومة لها وهذا التغيير بحاجة إلى وقت وجهد كبير لتحقيقه في العملية التعليمية لأنَّ هُناك الكثير من التحديات التي تقف عائقا لتطبيقها وتفعيلها في الميدان منها ضعف البنية التحتية للمدارس مقاومة التغيير، وتدني المستوى المادي والاجتماعي للمعلمين، لذا كان انعكاسها ضعيف على العملية التعليمية، لذلك توصي الدراسة بتحسين وضع المعلمين مادياً واجتماعياً وتحسين البيئة المادية للمدارس من قبل وزارة التربية والتعليم.

٧. بينت نتائج الدراسة أنَّ كثرة الأعباء الإدارية التي تقع على عاتق الفئة العليا والدنيا ة أثَّر بشكل سلبي على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية وبذلك توصي الدراسة العمل على تخفيف الأعباء الإدارية وإناطتها بكادر إداري مؤهل وكافٍ للقيام بأداء هذه المهمات ليتمكن من القيام بمهام دوره الفني تجاه عناصر العملية التعليمية من معلمين وطلبة ومقررات دراسية.

٨. أظهرت نتائج الدراسة أنَّ ضعف متابعة المعلمين من قبل القادة التربويين اثر بشكل سلبي على زيادة الفاعلية في العملية التعليمية؛ وبذلك توصي الدراسة وضع آلية جديدة لمتابعة أداء مديري المدارس وعقد الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية لتأهيلهم إدارياً وفنياً.

٩. أظهرت نتائج الدراسة أنَّ التغيرات الكثيرة في المقررات الدراسية كانت من العوامل التي قللت من فاعلية المقررات الدراسية ؛ وبذلك توصي الدراسة وحدة تطوير المناهج في وزارة التربية والتعليم العمل على الاستقرار في المقررات الدراسية، والأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر القادة التربويين وخاصةً المعلمين عند إعداد المقررات الدراسية، والعمل على تقييمها بعد مضي خمسة سنوات على الأقل من تطبيقها.

المراجع:

المراجع العربية:

أبو الهيجاء، عبد الرحمن محمود مصطفى (١٩٩٥)، **المبادئ الديمقراطية ومدى تطبيقها لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد من وجهة نظر المعلمين،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

أبو عباس،أمل محمود (١٩٩٠)، **تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية نحو التطوير التربوي في الأردن،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك،عمان، الأردن.

استيتية، دلال ملحس (٢٠٠٣)، **التغير الاجتماعي والثقافي،** ط١، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع،.

الأمين،عدنان (١٩٩٣)،**التخطيط لتحسين نوعية التعليم الأساسي في إطار التعليم للجميع في الدول العربية، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.**

بني خالد، علي عبد الله(٢٠٠٢)، **المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين،** رسالة ماجستير،جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

التل،عائشة أحمد محمد (٢٠٠٢) أدوار جديدة مطلوبة من المدير، **رسالة المعلم**،المجلد ٤٢، بديل العددين (الثاني والثالث)، وزارة التربية والتعليم،عمان، ص٤٣- ٤٤.

التميمي، فواز محمد فواز (٢٠٠٥)،**فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (آيزو٩٠٠١)في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها ودرجة رضاهم عن هذا النظام**،رسالة دكتوراه جامعة عمان العربية للدراسات العليا،عمان الأردن.

جبريل، سعيد أحمد (١٩٩٢)، **تطوير معايير للتجديد التربوي في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن،** رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة اليرموك،اربد،الأردن.

جوابرة، خليل إبراهيم (٢٠٠٦)،**اثر ممارسة معلمي الكيمياء في المرحلة الثانوية للكفايات المهنية في تحصيل طلبتهم ومدى انسجام تلك الكفايات مع توجهات التطوير التربوي،** رسالة دكتوراه غير منشورة،الجامعة الأردنية، عمان.

حريم، حسن (٢٠٠٣)، **إدارة المنظمات، منظور كلي،** الطبعة الأولى، عمان: الحامد للنشر والتوزيع.

حمدان، خالد مفيد خالد (١٩٩٣)، **تصورات مديري ومديرات المدارس الثانوية الأكاديمية الحكومية للمدير الفعال في الأردن**،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الخزاعلة، محمد سلمان فياض (٢٠٠٧)،**أنموذج مقترح بين وزارة التربية وكليات العلوم التربوية في تجديد وتطوير النظام التربوي في الأردن**،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

الخطيب، احمد: ورداح (٢٠٠٦).**استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي**.ط١، اربد :عالم الكتب الحديث .

الخواجا،خالد،**الأردن في المرتبة الأولى عربيا بمبحث العلوم والإناث الأفضل**، جريدة الرأي،الأردن،١٧ كانون الأول،٢٠٠٨م.

الخوالدة، عايد احمد (٢٠٠٤)، **بناء معايير لإدارة التجديدات التربوية في النظام التربوي الأردني**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا،عمان، الأردن.

رضوان، رجاء حمزة (٢٠٠٥)، **تقييم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الاجتماعية الجدد للمرحلة الأساسية العليا في جنوب الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة،عمان، الأردن.

السالم،مؤيد سعيد (١٩٩٩)، **نظرية المنظمة الهيكل والتقييم**، ط ١، عمان: دار وائل للنشر..

الشرفات، صالح سويلم غياض (١٩٩٧)، **دور معلمي المرحلة الأساسية في مديريات الشمال في ضوء عملية التطوير التربوي في الأردن من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

الشلبي، سامي نمر الشيخ (١٩٩٥)، **اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب إثناء الخدمة في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

الشماع،خليل محمد حسن وحمود صقير كاظم (٢٠٠٠)، **نظرية المنظمة**، الطبعة الاولى،دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

طعيمة، سعيد إبراهيم عبد الفتاح (١٩٩٠)، **فلسفة التجديد ونماذجه في التعليم دراسة في التعليم الثانوي**،رسالة دكتوراه غير منشورة،جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

الطراونة، اخليف (٢٠٠٣)، **التطوير التربوي**.ط١،عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العالم، محمد عبد الوهاب (١٩٩٤) **تقويم فاعلية كتاب الرياضيات المقرر للصف السادس الأساسي بدلالة مستوى تحصيل الطلبة لأهداف المنهاج ورأي المعلمين والطلبة بالكتاب**، رسالة الماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عبد الرحمن،غريب(٢٠٠٤)،إدارة التغيير في المؤسسة، **رسالة المعلم**،المجلد ٤٢، بديل العددين (الثاني والثالث)، وزارة التربية والتعليم،عمان، ص٤٦- ٤٩.

العبسي، إبراهيم موسى علي (٢٠٠٦)، **اثر تدريب معلمي الرياضيات في تحصيل طلبتهم وتطور مستويات تفكيرهم الهندسي واتجاهاتهم نحو الهندسة**، رسالة الدكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عبيدات، محمد فهمي(١٩٩٨)، **تصورات معلمي المدارس الثانوية لبرنامج التطوير التربوي في مديريات تربية محافظة اربد**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.

العدوان، فريال حسن مانع (٢٠٠٦)، **تصورات مديري ومعلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لإمكانية تطبيق نمط الإدارة بالأهداف**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

عضيبات، مفلح سالم (٢٠٠٢)، **تصورات مديري التربية والتعليم في الأردن للمعلوماتية في الإدارة التربوية**، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة اليرموك،عمان، الأردن.

علي، سعيد إسماعيل(١٩٩٢) من صعوبات إصلاح التعليم، **دراسات تربوية**،المجلد ٦، العدد(٣٥)، ص ١٨ - ٢٣.

عماد الدين، منى مؤتمن (٢٠٠٤)، **دراسة حول قيادة التغيير في المؤسسة التربوية**،مديرية البحث والتطوير، وزارة التربية والتعليم،عمان.

عماد الدين، منى مؤتمن (٢٠٠٤)،دور النظام التربوي في التقدم نحو الاقتصاد المعرفي،**رسالة المعلم**،المجلد٤٣، العدد(١)، وزارة التربية والتعليم، عمان.

عماد الدين، منى مؤتمن (٢٠٠٢). تقويم **فاعلية تطوير الإدارة المدرسية في إعداد مدير المدرسة في الأردن لقيادة التغيير**.(رسالة دكتوراه غير منشورة)، الخرطوم،السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

عمار، حامد (١٩٩٨)، **نحو تجديد تربوي ثقافي**، ط١، لقاهرة: العربية للكتاب.

العمايرة، شيرين إسماعيل، والهناندة،عمر محمود وحمودة،غسان فارس وزهران،إبراهيم احمد (٢٠٠٦)، **النهوض بالتربية والتعليم في عهد جلالة الملك عبد الله المعظم**. ط١، عمان: المكتبة الوطنية.

عوض، مراد كمال محمد (٢٠٠٧) ، **مدى تحقيق المنهاج الجديد المكتوب والمحوسب في الرياضيات للصف الرابع الأساسي للإطار العام للمناهج المدرسية من وجهة نظر معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية والخاصة في الأردن واتجاهاتهم نحوه**، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

غريب،عبد الرحمن (٢٠٠٢)، إدارة التغيير في المؤسسة ،**رسالة المعلم**،المجلد ٤٢، بديل العددين (الثاني والثالث)، وزارة التربية والتعليم،عمان ص٤٦-٤٨.

القداح، محمد إبراهيم (٢٠٠٣)، **الكفايات المهنية المستقبلية لمديري المدارس الثانوية الأردنية في الربع الأول من القرن الحادي عشر _ بناء أنموذج مقترح**، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠)، **نظرية المنظمة والتنظيم**، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

القوصي،عبد العزيز (١٩٩١)، **معايير لإصلاح نظم التعليم في الدول النامية**،دراسات تربوية،المجلد ٦، العدد(٣٥)، ص ١٨ - ٢٣.

كريشان، أسامة مرزوق محمود (٢٠٠٥)، **تنفيذ معلمي العلوم لاستراتيجيات تجديدية في تدريس العلوم والعوامل المؤثرة فيه**، رسالة دكتوراه غير منشورة،جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

محمد، رولا مصطفى محمود (٢٠٠٦)،**اتجاهات معلمي اللغة العربية نحو المناهج المطورة وفقا للاقتصاد المعرفي وحاجاتهم المهنية من وجهة نظرهم في المدارس التابعة لوكالة الغوث**، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

مرسي، محمد منير(١٩٩٩)، **الإصلاح والتجديد التربوي**، (ط)١،القاهرة: عالم الكتب.

المواجدة، حازم محمود حمد (٢٠٠٢)، **فاعلية برنامج إعداد معلمي العلوم في تغيير المفاهيم البديلة لدى طلبتهم في الصف الثامن الأساسي**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، عمان، الأردن.

ناصر، إبراهيم (٢٠٠٦)، **أسس التربية**، دار عمار للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

هال، ريتشارد (٢٠٠١)، **المنظمات هياكلها، عملياتها، مخرجاتها**، ترجمة سعيد بن حمد الهاجري، الرياض، معهد الإدارة العامة.

هديب، بثينة محمد حسن (٢٠٠١)، **اثر استخدام كل من التعلم التعاوني والتعلم الفردي من خلال الحاسوب في التحصيل المباشر والمؤجل لطالبات الصف العاشر الأساسي لقواعد النحو العربي**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الهلالي، الشربيني الهلالي (٢٠٠٤)، القيادة الإستراتيجية من منظور مستقبلي، **مجلة مستقبل التربية العربية** المجلد ١٠، العدد (٣٣)، ص٤٥٧ - ٤٦٥.

الهيشان، محمود سليم (٢٠٠٤)، **مدى فاعلية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم من وجهة نظر مديري التربية والتعليم في إقليم الشمال**، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.

وزارة التربة والتعليم(٢٠٠٥)، **التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي**،الكتاب السنوي، إدارة البحث والتطوير التربوي، عمان.

وزارة التربية والتعليم(٢٠٠٦)،**الإستراتيجية الوطنية للتعليم**، إدارة البحث والتطوير التربوي، عمان.

وزارة التربية والتعليم(٢٠٠٧)،**الكتاب السنوي مؤشرات ومنجزات**،عمان.

وزارة التربية والتعليم(١٩٨٨)، خطة عامة للتطوير التربوي: توجهات المؤتمر الوطني ،عمان الاردن.

اليونسكو (٢٠٠٢)، **تحليل مقارن لخطط العمل الوطنية للتعليم للجميع في الدول العربية**، ص٩-١١، بيروت.

المراجع الأجنبية:

Ann, L. W. (2005), **The Importance of Principals: Site Administrators' Roles in Novice Teacher Induction,** ***American Secondary Education,*** 33 (2), pp. 39-62.

Athanasia, C. (2006), Environmental Education, National **A Comparison of Web-Based and In-Class Lecture Methods,** Journal of Technology in Human Services, 24 (4), pp: 77-94.

Barak, M., (2006), **Teaching Methods For Systematic Inventive Problem-Solving: Evaluation Of A Course For Teachers.** Research in Science and Technology Education, 24 (2), pp: 237-254.

Fadaee, M.,Esfandiar E., Mahmouod F. (2008) **Heuristic Strategies with the Use of Cooperative Computer-Assisted Instruction in Mathematical Problem Solving,** Information Technology Journal, 7 (2), pp 326-331

Flores, A. M. (2004), **The Impact of School Culture and Leadership on New Teachers' Learning in the Workplace**, *International Journal of Leadership in Education,* 7 (4), pp. 297-318.

Francisco C. T., Leite C. D.,& Baggett, R. B. (2004) **Educational Reform as Innovation: A Qualitative Study on the Perceptions of Brazilian Agricultural School Teachers, The Journal of Agricultural Education and Extension**, vol. 10, no. 4. pp. 171-179.

Gardiner, M. E., (2006), **Urban School Principals and Their Role as Multicultural Leaders**, ***Urban Education,*** 41 (6), pp. 560-584

Geri, W. B. (2003), **The Effect of Teaching Method on Objective Test Scores: Problem-Based Learning Versus Lecture,** Journal of Nursing Education, 44 (7), pp: 305-309.

Gorman, E. (2006), **Teaching Social Work Research: A Comparison of Web-Based and In-Class Lecture Methods,** Journal of Technology in Human Services, 24 (4), pp: 77-94

Griffin ,R. W. (1999) **Management,** 6Ed,NewYork**.** Houghton Mifflin company.

Jane Courtney, (2007) **What are effective components of in-service teacher training? A study examining teacher trainers' perceptions of the components of a training program in mathematics education in Cambodia,** Journal of In-service Education, Vol. 33, No. 3, pp. 321–339.

Jane C. (2007) **What are effective components of in-service teacher training? A study examining teacher trainers' perceptions of the components of a training program in mathematics education in Cambodia,** Journal of In-service Education, Vol. 33, No. 3, pp. 321–339

Konings K. D., Gruwel S. B.& Jeroen J.G. (2006) **Teachers' perspectives on innovations: Implications for educational design, Teaching and Teacher Education,** Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) under project number 411-01-052.. pp. 1-10**.**

Hui L. (2006). **School-Based Curriculum Development: An Interview Study of Chinese Kindergartens**, ***Early Childhood Education Journal,*** 33 (4), pp. 223-231.

Avilade, L.J. (2007), **Teacher Professional Development in Departmentalised, Loosely Coupled Organizations: Lessons for School Improvement from a Case Study of Two Curriculum Departments,** ***School Effectiveness and School Improvement***, 18 (3), pp. 273-301.

Brown, M. , Rutherford, D.& Boyle, B. (2000**), Leadership for School Improvement: The Role of the Head of Department in UK secondary Schools**, ***School Effectiveness and School Improvement***, 11 (2), pp 237-258.

Mark, T. J. , Charles J. E. (2006**), Implementing Inquiry Kit Curriculum: Obstacles, Adaptations, and Practical Knowledge Development in Two Middle School Science Teacher**s, ***Wily Inter Science,*** 91, pp. 492-513. **Comparison of Web-Based and In-Class Lecture Methods,** Journal of Technology in Human Services, 24 (4), pp: 77-94..

Messier, W. P. (2005), **Traditional Teaching Strategies Versus Cooperative Teaching Strategies: Which Can Improve Achievement Scores in Chinese Middle Schools,** US-China Education Review, 2 (1). Pp: 1-10.

Miles, M. B. (1993)." 40Years of change in schools: Some Personal Reflection ".**Educational Administration Quarter**ly,vol.29,2,p.213- 248.

Nilay T. B., (2006). **A Study on the Effectiveness and Problems Pertaining Curriculum Development Departments at Private Schools in Three Major City of Turkey**. ***Educational Sciences: Theory and Practice,*** 6 (3), pp 655-667.

Silva M & Shepprad. D.(2000). **Enabling and Sustaining Educational Innovation** http:/www. Carnegie- ASEEPdf.

Steers. R.M. (1991), **Introduction to Organizational Behavior**, 4ed (New York) Harper Collines publishers inc.

Lee, L. & Sheng, S. (1999).**Educational Reform Movements and Their Influence on Vocational & Technical Education in Taiwan**, paper presented at The American Vocational Association Convention, Cincinnati.

Tichy,N. M.and Devanna, M. A. (1990).**The Transformational Leade**r2nd Ed, John Wiely &sons, Canada.

Unni M., Edvan B., Thormod IDSOE, (2000**) . The Principal's Role in Promoting School Development Activity in Norwegian Compulsory Schools**, ***School Leadership and Management,*** 20 (2), pp 247-260.

Wiersma, A. (2008), **A Study of the Teaching Methods of High School History Teachers,** Heldref Publications, the Social Studies, June, pp: 111-116..

Cambodia**,** Journal of In-service Education, Vol. 33, No. 3, pp. 321–339

الملاحق

بطاقة ملاحظة

رقم(١)

للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومة في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك للتجديدات التربوية في الإدارة المدرسية.

المعلومات العامة

١-	اسم المدير/ المديرة:
٢-	اسم المدرسة:
٣-	تاريخ الملاحظة:
٤-	المؤهل:
٥-	سنوات الخبرة:

درجة ممارسة مديري المدارس للتجديدات التربوية

الرقم	المجال	العنصر	الأفكار التربوية	درجة الممارسة				
				١	٢	٣	٤	٥
١-	الإدارة المدرسية	١-	تنفيذ الخطة الإدارية المطورة والإجرائية بشكل أفضل					
		٢-	مديري المدارس أكثر معرفة بأداء المعلمين.					
		٣-	تطبيق المبادئ الديمقراطية في الإدارة المدرسية					
		٤-	وجود نخبة من المعلمين قادرين على تحمل مسؤولية القيادة.					
		٥-	عقد دورات تدريبية في المدرسة للمعلمين حسب الحاجة					
		٦-	تفويض أوسع لصلاحيات مدير المدرسة					
		٧-	توظيف التكنولوجيا في الإدارة المدرسية					

بطاقة ملاحظة: رقم(٢)

أ- المعلومات العامة:

١-	اسم المعلم/ المعلمة:
٢-	المؤهل العلمي:
٣-	التخصص:
٤-	الحصة:
٥-	موضوع الدرس:
٦-	الصف:
٧-	تاريخ الملاحظة.

ب- درجة ممارسة التجديدات التربوية من قبل المعلمين والمعلمات

الرقم	المجال	الرقم	الانعكاسات التربوية	درجة الممارسة				
				١	٢	٣	٤	٥
١-	المعلمين	١-	يطلع على مصادر أخرى للحصول على المعرفة					
		٢-	أكثر مهارة في توصيل المعلومة للطلبة.					
		٣-	توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.					
		٤-	إثارة دافعية المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء					
		٥-	وجود نخبة متميزة في الميدان التربوي					
		٦-	المعلم أكثر تنظيماً وترتيباً لعمله.					
٢-	المقررات الدراسية	١-	انعكست ايجابيا على تحصيل الطالب					
		٢-	الطالب محورا للعملية التعليمية.					
		٣-	يواكب التطورات العصرية					
		٤-	يلبي حاجات الطلبة وميولهم					
		٥-	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة					
		٦-	ينمي القدرات العقلية للطلبة					
		٧-	يثري ثقافة الطالب					
		٨-	تنمي القدرة على التنظيم والترتيب لدى الطالب					
٣-	استراتيجيات التدريس والتقويم	١-	- تعزز ثقة الطالب بنفسه.					
		٢-	- تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.					
		٣-	- تنمية القدرات العقلية للطلبة.					
		٤-	تثير دافعية الطلبة نحو التعلم					
		٥-	الطالب محور العملية التعليمية					
		٦-	دور المعلم موجه ومرشد للعملية التعليمية.					
		٧-	تنمي روح التعاون بين الطلبة.					
		٨-	سهولة إيصال المعلومة للطلبة					

THE EDUCATIONAL INNOVATIONS AND ITS RELATION ON ENHANCING THE TEACHING PROCESS IN THE SCHOOLS OF SOUTH JORDAN FROM THE POINT OF EDUCATIONAL LEADERS AND TEACHERS.
(QUALITATIVE STUDY)

by
Manal Jameel AL Hunaity

Supervised by:
Dr. Ibrahim Abdullah Naser, Prof.

ABSTRACT

This study aimed to expose point of view of the Educational Leaders and teachers in the educational innovations and their relations with the increased efficiency of the educational process at Southern Governorate Schools .These are through answering the following questions:

First question: What are the educational innovations which have been implemented in the following fields: Educational Management, teachers, school curricula, teaching strategy from (2000-2008) from the Educational Leaders and teachers point of view?

Second question: What is reflection the educational renovations in Educational Management, teachers, school curricula in the increased efficiency of the educational process from the Educational Leaders and teacher's point of view?

Third question: Is there any different between the Educational Leaders and teacher's point of view in range of it's reflection with the increased efficiency of the educational process in the following educational fields: Educational Management, teachers, school curricula comparing to Career Management?

Fourth question: What are the challenges facing the educational innovations and negatively effected on it's efficiency of the educational process from Educational Leaders and teacher's point of view?
Researcher has used the Qualitative research methodology for data collection through three instruments " open interviews, note cards and documents analysis "
.

Participants have exceeded (42) Educational leaders –class A (Educational Executive, Art Affairs Manager and Financial Managing Director), (14) female and male teachers at the Educational and Teaching Directorate in Southern Governorate. But concerning to note card, participants have reached (20) Manager (male/female) of Government Schools,(20) participant of teachers (male/female) work in Karak zone .

Participants were selected for this study by using comprehensive sample of the Educational Executives, and sample intent for the rest of the participant in this study.

The most important results we achieved in this study:

1- The weakness knowledge of the Educational Leaders and teacher's in the educational innovations which were achieved in the following fields: Educational Management, teachers, school curricula, teaching strategy with percentage of (% 31.14

2- The weakness of the reflection the educational innovation in the Educational Management, teachers, school curricula, teaching strategy and the increased efficiency of the educational process from the Educational Leaders and teachers point of view with percentage of (% 25.79)

3- There are differences between the Educational Leaders and teacher's terms to point of view in reflection with the educational innovations in increased efficiency of the educational process despite of the career center toward the interest of teachers.

4- The most challenges which have caused negative effect on the increased efficiency of the educational process were the weakness of the infrastructure of schools, low financial and social status with percentage of (% 69.84).

Due to what we have reached of results, researcher represents several recommendations as follows:

1. Necessity to do correct plan terms to educational field status by providing the appropriate environment for achieving goals and activate the educational innovations.
2. Find stimulating systems link between the innovation practice and career status for the workers at the educational system.
3. Find appropriate method to evaluate the Educational Leaders and teachers attitude.
4. Re habitation and train the educational leaders on all the managing and art fields terms to their work.
5. Improve the financial and social status for teachers.
6. Do more studies concerning the efficiency of the educational innovation in other educational fields, on other teacher's classes and other Zones.